Liaisons Sociales
MAGAZINE

2006 l'année du dif

Mode d'emploi

Supplément à *Liaisons Sociales Magazine* – n° 67 de décembre 2005.
Commission paritaire n° 0404 T 78743.

La formation accessible à tous !

Des solutions formation orientées
sur la professionnalisation et l'opérationnalité

> 765 formations interentreprises
> Formations diplômantes et certifiantes
> Parcours modulables et individualisés
> Accompagnement opérationnel

Une offre pour renforcer l'efficacité
professionnelle et personnelle

> 60 modules packagés "Spécial DIF"
de 10 heures chacun
> Catalogues sur mesure
> Pédagogie innovante

cegos

ACCÉLÉRATEUR DE RÉUSSITE

Édito

Annoncée comme une nouvelle philosophie de la formation, la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social est entrée - à pas de velours - dans la vie des entreprises.

Promulguée le 4 mai 2004, elle a bouleversé le système de formation. Elle a doté la professionnalisation d'une formule unique, accordé à tous les salariés un droit annuel de vingt heures de formation, redessinant au passage le plan de formation. Enfin, elle a bousculé l'ordre bien établi entre la formation et le temps de travail. Dorénavant, il n'existe plus de formation en dehors du temps de travail non rémunérée.

Ce changement culturel s'installe. En 2005, le Dif a cristallisé à lui seul toutes les attentions des acteurs de la formation. C'est pourquoi il nous a semblé utile de rendre compte de la première année du Dif. Une année riche en contrastes. En effet, l'arrivée de cette nouvelle mesure a aussi bien déclenché un effet « booster » qu'elle a pu susciter des interrogations, voire des craintes.

Prudence, anticipation, innovation... de nouvelles pratiques ont émergé. Ce guide dresse un bilan ouvert des premiers pas du Dif et souligne la diversité des stratégies déployées par les professionnels de la formation pour le mettre en œuvre. Conçu comme un outil pratique, il propose également des pistes et des informations clés pour continuer à faciliter sa mise en œuvre, à l'aube de sa deuxième année...

ENSEMBLE, FAISONS VIVRE LA REFORME DE LA FORMATION !

A chaque besoin sa solution personnalisable !

- ✔ stages de formation interentreprises
- ✔ journées techniques
- ✔ actions de formation sur-mesure
- ✔ catalogue DIF sur mesure
- ✔ diagnostic on et off line
- ✔ missions de conseil
- ✔ audits
- ✔ CD-Rom
- ✔ fiches d'actualité
- ✔ outils pédagogiques

Retrouvez toute l'information de la réforme sur notre portail dédié :

http://dif.demos.fr

Demos, une équipe d'experts à votre écoute

Etudions ensemble votre projet :
Mariam PICHELIN
Tél : 01 44 94 58 10 - contact@demos.fr

demos

Sommaire

2006 l'année du Dif

Président-Directeur général, Directeur de la publication
Jean-Paul Novella
Directeur général
Laurent Cheruy
Rédaction
Corine Abitbol
Publicité
Directeur commercial
Martine Pinel
Chef de publicité
Myriam Lacroix
Responsable technique
Michèle Meyer
Responsable ADV
Hortense Armand
Conception graphique
Primo & Primo
16, rue Ernest Cresson
75014 Paris
Fabrication
Directeur de production
Jean-Marc Eucheloup
Responsable de Fabrication
Christine Buonomano

Imprimerie Vincent
37000 Tours

Editeur
Groupe Liaisons S.A.
au capital de 6 400 000 €
Siège social
1, rue Eugène et Armand Peugeot
92856 Rueil-Malmaison Cedex
RSC Nanterre B 572 208 288

Principaux actionnaires
Wolters Kluwer France, Lamy S.A.,
Annonces et Formalités légales S.A.

Dépôt légal : décembre 2005

Édito ..... p 3

La loi du 4 mai 2004 ..... p 6 à 21
Du devoir au droit ..... p 6
L'essentiel de la loi ..... p 7
Contributions obligatoires ..... p 10
Consultations du CE ..... p 11
Financement ..... p 12
Contrat de professionnalisation ..... p 14
Allocation de formation ..... p 15
La formation en dehors du temps de travail ..... p 17

Le Dif au cœur de la réforme ..... p 22 à 48
Dif comme... différences ..... p 22
Un droit taillé sur mesure ..... p 24
Les obligations de l'entreprise ..... p 26
Comment le Dif est-il financé ? ..... p 28
Les précurseurs ..... p 29
Dif versus OPCA ..... p 32
Un booster à portée de main ..... p 33
Une mobilisation timide ..... p 37
Un levier ..... p 40
Le nouveau rôle des managers ..... p 42
Enjeux commerciaux ..... p 44
Emergence de nouvelles pratiques ..... p 46

Fiches pratiques ..... p 50 à 67
Accords de branche ..... p 50
L'essentiel du plan de formation ..... p 55
Impacts des actions sur la rémunération ..... p 56
Imputable ou pas imputable ? ..... p 56
Informations à communiquer au CE ..... p 58
Etes-vous prêts pour le Dif ? ..... p 60
Exemple de formulaire d'entretien ..... p 62

Du devoir au droit

La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie entérine la modernisation du système de la formation. En inscrivant dans la législation le droit, pour chacun sans exception, de se former, elle défend une nouvelle vision de la formation.

Des mesures sont mises en place ou encore renforcées pour mieux accompagner les besoins en formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Entre autres mesures clés : l'entretien professionnel et le Droit individuel à la formation (Dif). La recherche et la diffusion de l'information à l'ensemble des acteurs sont assurées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles.

Il n'existe désormais plus de formation non rémunérée en dehors du temps de travail. Le volume d'heures de formation autorisé en dehors du temps de travail est limité (de 50 à 80 heures, selon les cas).

Les conséquences de la loi

▸ Pour les entreprises
Modification des obligations légales de contribution.
▸ Pour les managers
Conduite de l'entretien professionnel.
▸ Pour les collaborateurs
Possibilité de participer à une formation en dehors de leur temps de travail.
Droit à 20 heures de formation par an.
Construction de leur propre plan de formation pluriannuel.

à savoir

Des salariés favorables à la formation en dehors du temps de travail

⁘ Interrogés par l'institut Louis-Harris au début de l'année 2005, 74 % des salariés se disent disposés à suivre une action de formation en dehors du temps de travail, contre 15 % qui s'y refusent. Secteurs privé et public réagissent sensiblement de la même façon (avec 77 % d'avis favorables pour le privé et 72 % pour le public).

Salariés prêts à suivre une action de formation en dehors du temps de travail

Oui, certainement	43 %
Oui, probablement	31 %
Non, probablement pas	10 %
Non, certainement pas	15 %

L'essentiel de la loi

Le droit à 20 heures de formation chaque année

Ce droit permet aux salariés, à leur initiative mais moyennant l'accord de l'employeur, de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables sur six ans (120 heures). Les actions de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail si un accord de branche ou d'entreprise le permet.

Lorsqu'il effectue une formation en dehors de son temps de travail, le salarié perçoit une allocation correspondant à 50 % de sa rémunération nette. Ce droit est transférable d'une entreprise à l'autre, même en cas de licenciement (sauf pour faute grave ou faute lourde).

La possibilité de se former en dehors du temps de travail

La loi autorise jusqu'à 50 heures par an de formation de « maintien ou d'évolution dans l'emploi » en dehors du temps de travail et jusqu'à 80 heures lorsqu'il s'agit d'actions de formation en vue de « développement des compétences ». Les salariés qui acceptent de suivre une formation en dehors du temps de travail perçoivent, durant cette période, l'équivalent de la moitié de leur salaire net sous forme d'une allocation versée par leur employeur.

Un contrat unique de professionnalisation

Ce contrat, qui s'adresse aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, remplace les différents types de contrats en alternance (contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification). Conclu généralement pour une durée de six à douze mois, il est rémunéré à 55 % du Smic pour les moins de 21 ans et à 70 % pour les salariés de 21 à 26 ans. Il peut comporter une période de professionnalisation permettant de bénéficier d'une formation en alternance, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre. Il a été conçu pour favoriser la professionnalisation de salariés aux qualifications jugées insuffisantes au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

focus

Un accord cadre national sur le contrat de professionnalisation

Le 29 septembre dernier, onze grandes entreprises françaises ont conclu un accord national sur une offre de formation en alternance pour faciliter le recrutement dans les secteurs de la construction, de la grande distribution, de l'hôtellerie-restauration, de l'industrie, des transports et des services.

Plus concrètement, c'est une centaine de sociétés qui se sont engagées à augmenter de 20 % sur deux ans leur effectif d'apprentis.

Une trentaine de métiers au total sont concernés, principalement liés à la production, à la vente et au tertiaire. Cet engagement sur la professionnalisation s'inscrit dans la continuité de la charte nationale d'apprentissage, lancée le 9 juin 2005.

Une augmentation du taux de financement obligatoire à la formation

Les cotisations des entreprises de plus de 10 salariés (1,55 % de la masse salariale depuis le 1er janvier 2004) atteindront 1,60 % au 1er janvier 2006. Quant aux entreprises de moins de 10 salariés, elles sont redevables de 0,55 % du montant des rémunérations depuis le 1er janvier 2005.

Un plan de formation organisé en trois catégories

Actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Ces formations sont effectuées pendant le temps de travail et entraînent le maintien de la rémunération. Elles peuvent conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans la limite de 50 heures par an. Dans ce cas, elles ouvrent des droits au versement d'une allocation ou prime équivalente à la moitié du salaire net.

Actions de développement des compétences

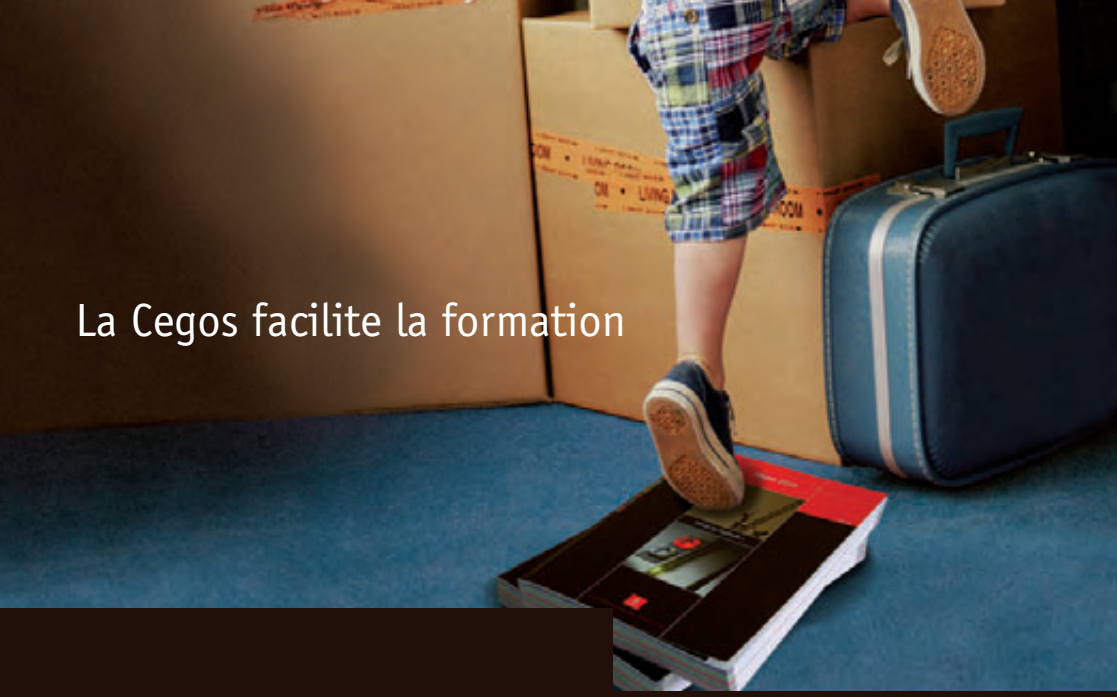
Elles participent à l'évolution de la qualification des salariés. Elles doivent donc être reconnues par l'employeur. Elles peuvent s'effectuer en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. Elles sont rémunérées sur la base de la moitié du salaire net.

Actions d'adaptation au poste de travail

La formation s'effectue sur le temps de travail et ne donne lieu à aucun changement de rémunération.

Une possibilité d'apprentissage pour les plus de 25 ans

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage conclu avec cet employeur. Par ailleurs, des contrats d'apprentissage peuvent désormais être conclus, par dérogation, avec des jeunes âgés de plus de 25 ans. Quant aux apprentis âgés de moins de 18 ans, ils peuvent désormais être employés huit heures par jour (contre sept précédemment).



La Cegos facilite la formation

>> Qualité

>> Fiabilité

>> Réactivité

>> Proximité

765 formations Cegos 2006

Formations courtes ou longues, cycles et parcours certifiants®, formation à distance, individualisation de la formation, accompagnement opérationnel, formations sur mesure dans votre entreprise, la Cegos vous propose toutes les solutions pour former plus sans dépenser plus, dans une perspective d'opérationnalité immédiate. Une offre résolument destinée à renforcer la performance globale de l'entreprise, améliorer la compétence individuelle et collective.

Pour toute information ou inscription

01 55 00 90 90

www.cegos-formation.com

cegos

ACCÉLÉRATEUR DE RÉUSSITE

À chaque taille son taux

Les taux de contributions obligatoires

Les entreprises qui franchissent le seuil des 10 salariés sont soumises à un régime spécifique de contribution qui leur permet d'atteindre le taux maximum de 1,60 % à l'issue de sept ans (à l'exclusion des situations de fusion, d'acquisition ou d'absorption).

Les trois premières années

L'année de franchissement du seuil de 10 salariés, ainsi que les deux années suivantes, le pourcentage est calculé sur l'ancien barème (moins de 10 salariés). L'entreprise reste assujettie aux conditions de prise en charge des actions de formation des entreprises de moins de 10 salariés (déclaration 2486).

Les trois années suivantes

L'entreprise est progressivement assujettie à la contribution des entreprises de plus de 10 salariés, de la façon suivante : 25 % la première année, 50 % la seconde année, 75 % la troisième année.

La septième année

Le taux de 100 % est applicable à compter de la septième année de franchissement du seuil des 10 salariés. L'entreprise est alors assujettie aux conditions de prise en charge des actions de formation des entreprises de 10 salariés et plus (déclaration 2483).

Montant et répartition

Suite à l'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005, applicable depuis le 1er septembre 2005, la contribution à la formation professionnelle s'élève à 1,05 % de la masse salariale brute au lieu de 1,60 % pour les entreprises qui comptent de 10 à 19 salariés. Ce taux se répartit de la façon suivante : 0,90 %, pour financer le plan de formation, 0,15 % pour alimenter la professionnalisation et le Dif.

Le taux de contributions obligatoires des entreprises de plus de 10 salariés est de 1,50 % à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année en cours. La contribution est due avant le 1er mars de l'année suivante.

à savoir

Répartition des fonds collectés par l'Opca

- 0,15 % au minimum de ces fonds constitue l'enveloppe de financement des coûts pédagogiques liés à la professionnalisation et au tutorat.
- 0,25 % au maximum est alloué au financement du plan de formation, au Dif et à l'allocation de formation.

Un calendrier de consultations obligatoires

Les dispositions du code du travail relatives à la consultation du CE ont été modifiées. Entre autres nouvelles obligations, le CE donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, de la VAE et du Dif (art. L. 934-2 et L. 934-4). Les décrets relatifs à ces obligations ont été publiés au JO du 27 août 2004 (décret n° 2004-870 relatif à la consultation du Comité d'entreprise en matière de formation).

Le 24 octobre au plus tard

Le CE doit se voir remettre la liste des documents préparatoires à la première délibération. Ceux-ci doivent préciser la nature des actions proposées, en distinguant, au sein du plan de formation, les actions d'adaptation, les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi et enfin les actions de développement des compétences (c. trav. art. L. 934-4 modifié).
Cela comprend notamment :

- les orientations de la formation professionnelle ;
- la déclaration fiscale 2483 et la déclaration 2068, si l'entreprise opte pour le crédit d'impôt ;
- les informations sur la formation figurant dans le bilan social, si l'entreprise compte plus de 300 salariés ;
- les résultats de contrôles éventuels de l'Etat au titre de la formation professionnelle continue ;
- les informations sur les Congés individuels de formation, congés de Bilan de compétences et congés enseignement mis en œuvre au cours de l'année et de l'année précédente ;
- la liste des VAE pour l'année précédente et les informations relatives aux congés de VAE pour l'année en cours ;
- le bilan des actions mises en œuvre pour l'année en cours et l'année précédente dans le cadre du plan de formation, des contrats et périodes de professionnalisation et du Dif ;
- les conditions dans lesquelles se sont déroulées, pour les bénéficiaires, les actions ou les périodes de professionnalisation (c. trav. art. D. 932-1 et D. 932-2 modifiés).

Le 14 novembre au plus tard

Première réunion de délibération sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours.

Le 10 décembre au plus tard

Présentation du projet de plan de formation. Celle-ci se déroule sur la base :

- du projet de plan pour l'année à venir (actions envisagées par catégorie, effectif concerné, dispensateurs de formation choisis) ;
- des conditions de mises en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du Dif pour l'année à venir.

Le 31 décembre au plus tard

Seconde réunion de délibération sur le projet de plan de formation. Elle donne lieu à un avis.

Rappel

- Il revient à l'employeur d'apporter les preuves que son Comité d'entreprise a délibéré sur ces questions (art. 20 ; c. trav. art. L. 951-9 modifié).
- Si l'entreprise compte au moins 50 salariés et qu'elle n'a pas satisfait à cette obligation, sa contribution sera majorée de 50 % (c. trav. art. L. 951-8 et L. 951-9).

Des financements possibles hors Opca

Le financement de la formation est traditionnellement associé aux fonds mutualisés issus de la collecte des Opca. Les organismes paritaires ne sont cependant pas les seuls financeurs possibles. La recherche de financement faisant aujourd'hui partie du quotidien des acteurs de la formation en entreprise, voici d'autres sources de financement à explorer...

Le Crédit d'impôt formation (CDI)

Il permet aux entreprises qui envisagent d'augmenter de façon sensible leurs dépenses en matière de formation de déduire directement de leurs impôts les dépenses effectuées au-delà des obligations légales. Elles doivent pour cela s'appuyer sur un plan de formation stratégique et ambitieux, et la déduction ne peut être effective que sur les trois années qui suivent. Le CDI doit être sollicité dans la phase d'élaboration du plan de formation. Inutile de préciser que l'entreprise s'engage alors à l'exécution ferme des actions prévues au titre du plan...

Le Fond social européen (FSE)

Souvent considéré comme le « financeur des PME », son soutien atteint parfois 40 % des dépenses totales engagées. Lorsque son aide vient compléter celle de l'EDDF (voir ci-dessous), elle peut même couvrir la totalité du coût de la formation.

L'Engagement de développement de la formation (EDDF)

Accessible aux entreprises en prévision de changements importants et prolongés, changement de technologie ou de procédé de fabrication par exemple, ce fonds d'aide peut être sollicité par l'intermédiaire de la DDTEFP ou d'un Opca.

à savoir

⁘ Une circulaire du 15 septembre 2005 précise que l'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale liées à l'emploi d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation s'applique au maximum d'une fois par mois dans la limite d'un Smic. Lorsque la rémunération est inférieure au Smic, l'exonération, calculée par l'employeur, se détermine par le nombre d'heures rémunérées multiplié par la valeur horaire du Smic.

focus

Une participation financière des entreprises en baisse

⁘ En 2003, le taux de participation financière à la formation des entreprises de 10 salariés continue de baisser et atteint 2,88 %. Le phénomène s'accentue pour les grandes entreprises (plus de 2 000 salariés) qui affichent une baisse de 7,40 % par rapport à 2002. (Source Céreq)

Une autre vision de la formation

>> 7 + 3 = DIF !

>> 7 h de formation

>> + 3 h de travail à distance

>> = un dispositif complet

60 modules DIF 2006

Le champ traditionnel de la formation s'élargit. Développer de nouveaux savoirs, de nouvelles compétences, parfois à la périphérie des besoins métiers, devient une nécessité. L'offre "Spécial DIF" de la Cegos apporte une réponse aux salariés souhaitant développer leurs connaissances pour mieux comprendre l'entreprise, son environnement, son fonctionnement, mieux intégrer les changements et améliorer leur efficacité personnelle et professionnelle.

Pour toute information ou inscription

01 55 00 90 90

dif.cegos-formation.com

cegos

ACCÉLÉRATEUR DE RÉUSSITE

Le contrat de professionnalisation : Il séduit lorsqu'il est connu !

En septembre dernier, Agefos-PME publiait les résultats d'une enquête menée auprès de 500 dirigeants de PME pour étudier l'utilisation du contrat de professionnalisation. Près de la moitié des entreprises interrogées (45 %) le connaissent. Il faut cependant noter que sa notoriété augmente avec la taille de l'entreprise interrogée. En effet, 92 % des PME de plus de 200 salariés (92 %) le connaissent « bien ».

L'information est passée par les médias

Près de la moitié des dirigeants qui connaissent cette « nouvelle formule » (45 %) l'ont découverte par le biais de la presse écrite, de la télévision ou de la radio. Les canaux d'information professionnelle ne représentent qu'environ 28 % des sources (plus précisément 26 %, pour une information via un Opca). Néanmoins, 53 % des dirigeants qui connaissent ce dispositif ne perçoivent toujours pas clairement ses avantages. Une fois informées, 55 % des PME le qualifient d'attrayant. Parmi les atouts cités : les exonérations de charges sociales (76 %), l'apport de qualifications utiles à l'entreprise (36 %) et la souplesse de la durée du contrat (33 %).

Les grandes PME feront la différence

En septembre 2005, 14 % des entreprises interrogées (notamment les grandes PME) avaient l'intention de recruter des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, avant le début 2006. La grande majorité (56 %) souhaitant se tourner vers de jeunes diplômés. Sondées sur le type de formation envisagée, 51 % des PME opteraient plutôt pour des formations qualifiantes contre 18 % pour des diplômantes.

chiffres

Bilan d'une première année

⁘ De janvier à fin juillet 2005, Agefos-PME a enregistré 5 892 contrats de professionnalisation. En règle générale, ils ont été conclus par des entreprises de moins de 10 salariés (70 %), et concernaient surtout des demandeurs d'emploi (46 %). La durée moyenne des contrats et des formations dispensées a été réduite (13 mois), par comparaison avec les précédents contrats de qualification (entre 18 et 24 mois). Dans l'ensemble, la plupart des contrats conclus préparent à des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective (54 %). A noter : les nouvelles modalités de financement liées au tutorat ont été peu utilisées, même si elles ont permis de financer davantage de formations (1 867 en 2005 pour 1 730 en 2004) et de missions tutorales (471 cette année pour 149 l'an dernier).

Prendre sur le temps libre pour se former : l'allocation qui lève les freins

Le salarié qui effectue une formation en dehors de son temps de travail, dans le cadre d'une période de professionnalisation, d'un Dif ou encore d'une action inscrite au plan de formation sous la catégorie « développement des compétences », peut bénéficier d'une allocation. De façon générale, son accord préalable est nécessaire pour mettre en œuvre une formation en dehors de son temps de travail. L'allocation perçue n'est pas assimilable à une rémunération. Elle est donc exonérée de toutes les cotisations sociales.

Le calcul de l'allocation est fixé par décret

La loi du 5 mai 2004 a fixé le montant de l'allocation de formation à 50 % du salaire net de référence. Les modalités de calcul du montant de l'allocation de formation sont fixées par le décret n° 2004-871 du 27 août 2004. Ce montant résulte du rapport entre le total des rémunérations versées au salarié pendant les 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées pour ces mêmes 12 mois.

focus

Un hors temps de travail très encadré

Type d'action	Actions de développement des compétences	Actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi
Durée	Elles se déroulent, en totalité ou en partie, en dehors du temps de travail dans une limite de 80 heures.	Elles se déroulent en totalité sur le temps de travail, avec un dépassement possible de 50 heures en dehors du temps de travail.
Contraintes	Accord écrit du salarié (cet accord peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature).	Elles ne peuvent se dérouler en dehors du temps de travail que si un accord d'entreprise le précise ou avec l'accord écrit du salarié.
Engagements	L'employeur s'engage à prendre en compte les acquis de la formation. Le salarié s'engage à suivre la formation avec assiduité et succès.	
Rémunération	Allocation formation.	Taux horaire normal.

« Le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation, et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois. »
Extrait du décret du 25 août définissant le salaire horaire de référence.

Si le salarié dispose d'une ancienneté de moins de 12 mois, c'est le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée qui sont pris en compte. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation obligatoire de l'entreprise à la formation professionnelle continue. Il est compris dans le pourcentage consacré au plan de formation. Pour les intérimaires, ce sont les heures rémunérées au titre de la mission en cours (ou à défaut, de la dernière mission) qui sont prises en compte.

Une allocation versée en même temps que les salaires

En fonction du nombre d'heures de formation effectuées en dehors du temps de travail, l'allocation est versée en même temps que le salaire (à la date de référence de versement des salaires dans l'entreprise). Chaque année, un récapitulatif annuel est annexé et remis en même temps que le bulletin de paie. Il précise le nombre total des heures de formation effectuées, ainsi que le versement des allocations qui y sont liées.

« A défaut d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, prévoyant des dispositions particulières en la matière, l'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié concerné au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre des dispositions du III de l'article L. 932-1 ou de l'article L. 933-4. »

Rappel

La loi prévoit un autre moyen d'indemnisation : le titre spécial de paiement. Il permet à l'employeur de s'acquitter de ses obligations légales concernant les frais de formation. Sa mise en œuvre est soumise à un accord de branche et ses conditions sont fixées par décret. Ce titre est émis par des entreprises spécialisées.

focus

Calculer le montant de l'allocation (c. trav. art. D 933-1 et décret 2004-871 du 25 août 2004)

- **A partir du salaire horaire de référence**

Le montant de l'allocation formation est égal à 50 % du salaire horaire net de référence.

- **Pour un salarié payé à l'heure**

Il convient de diviser le total des rémunérations nettes du salarié (en prenant en compte les 12 mois précédents la date de formation) et de le diviser par le Total des heures rémunérées sur la même période.

- **Pour un salarié payé au forfait**

Le calcul du montant de l'allocation se déroule en deux étapes :
1 Diviser le total des rémunérations nettes du salarié (en tenant compte des 12 mois précédents la date de formation) par le produit suivant : 151,67 h x 12 mois x nombre de jours de la convention individuelle de forfait.
2 le montant de l'allocation est égal au résultat obtenu à l'étape 1 divisé par 217 jours.

- **Rappel**

Le versement de l'allocation de formation s'effectue au plus tard à l'échéance de la paie du mois suivant.
Le bilan annuel des heures de formation effectuées et des allocations de formation perçues doit être annexé au dernier bulletin de paie de l'année.

HTT : une notoriété qui augmente avec la taille de l'entreprise

Alors que plus de six dirigeants de PME sur dix connaissent les modalités de la formation en dehors du temps de travail, près d'un tiers des entrepreneurs sondés par Agefos-PME avouent ne jamais en avoir entendu parler. La notoriété des dispositions de la réforme augmente avec... la taille de l'entreprise ! L'information est donc plus que jamais un enjeu majeur pour les nouvelles dispositions de la formation tout au long de la vie.

Plus de 68 % des dirigeants d'entreprises ont aujourd'hui entendu parler des nouvelles dispositions de la réforme sur la formation en dehors du temps de travail (12 points de plus qu'en février 2004). Il plane cependant une zone d'ombre sur ces résultats encourageants : 36 % des dirigeants de PME affirment ne pas vraiment savoir ce qui est prévu, tandis que 35 % avouent ne pas en avoir entendu parler ! L'étude démontre ainsi que l'information ne peut pas être uniquement synonyme d'information envers les salariés.

Des avis toujours partagés

Pour les structures de 50 à 99 salariés, 74% des dirigeants affirment avoir connaissance de cette mesure. Parmi eux, 43 % estiment même connaître assez bien ce qui est prévu en la matière. Mieux ! Près de 9 entreprises sur 10 de 100 salariés et plus les connaissent (86 %). L'analyse détaillée de ces résultats montre bien que la taille de l'entreprise est un facteur particulièrement clivant : lorsqu'elle dépasse les 50 salariés, plus d'une entreprise sur deux prévoit d'appliquer cette mesure (53 % pour celles de 50 à 99 salariés, et 52 % pour les 100 salariés et plus).

focus

En dessous de 20 salariés : trop compliqué !

- Les « réfractaires » à la mise en œuvre de la formation en dehors du temps de travail sont principalement des structures de 10 à 19 salariés (seulement 34 % d'intention d'utilisation). Ce résultat met en évidence la difficulté de mettre en application cette mesure dans les petites PME qui n'en ont généralement pas les moyens, en termes d'organisation du travail et de financement.

- Il faut toutefois souligner le lien entre la connaissance des mesures prévues par cette disposition et l'intention de la mettre en application au sein de l'entreprise. Ainsi, les 61 % de dirigeants qui affirment bien connaître la disposition ont également l'intention de l'utiliser dans les prochains mois (contre seulement 36 %, pour ceux qui en ont simplement entendu parler, et 24 % de ceux qui ne la connaissent pas).

Des intentions fermes qui restent stables

Parmi les entreprises qui connaissent les modalités de formation HTT, près d'un quart (23 %) les ont utilisées dans le cadre d'une action de formation. Compte tenu de la nouveauté de cette mesure et de la proportion des entreprises qui la connaissent, son taux d'utilisation est plutôt encourageant.

Par ailleurs, une proportion un peu plus importante encore (39 %) affirme avoir l'intention d'y recourir prochainement : probablement pour 27 % d'entre elles, sûrement pour 12 %. Plus de la moitié des dirigeants (52 %) interrogés pensent au contraire ne pas y recourir ou ne se prononcent pas sur le sujet (9 %).

En février 2004, il leur avait été demandé s'ils comptaient favoriser la mise en œuvre de ce droit dans leur entreprise. La plupart n'y étaient pas opposés, mais seulement 14 % avaient répondu « oui, certainement ». La question posée en 2005 est plus concrète, puisqu'elle précise s'ils prévoient d'y recourir dans les prochains mois. Les résultats permettent d'observer une stabilité des taux de réponse concernant une intention certaine d'utilisation de la mesure (14 % en 2004 contre 12 % en 2005).

à savoir

La Commission européenne débloque 30 millions d'euros pour financer l'éducation et la formation des adultes

La décision a été prise à Bruxelles le 26 septembre dernier : un budget de plus de 30 millions d'euros sera alloué aux projets de coopération européenne en matière d'éducation des adultes. Cette enveloppe émane de l'action Grundtvig (programme Socrates) et sera accessible aux 2 500 organisations des pays membres qui sont engagées dans un programme d'éducation générale des adultes.

Une orientation réussie grâce au DIF

Le DIF est une opportunité pour construire le parcours professionnel de vos salariés en cohérence avec la stratégie de votre entreprise et la gestion prévisionnelle des compétences.

Spécialiste de l'orientation, le BIOP vous propose :

- BILAN DE COMPÉTENCES,
- COACHING,
- BILAN ET DIAGNOSTIC PROFESSIONNEL,
- PASSEPORT VAE,
- PRESTATIONS SUR-MESURES.

biop

Pour nous contactez :
47 rue de Tocqueville
75017 Paris
01 55 65 64 87 - biop@ccip.fr
www.biop.ccip.fr

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS

Rencontre

Emmanuelle Laffitte, consultante en ressources humaines et systèmes d'information pour HRBC

« Le hors temps de travail est aussi un casse-tête pour les informaticiens »

A l'heure de la réforme, les systèmes d'information RH évoluent pour se mettre en phase avec les nouvelles dispositions. Comment identifier ce qui relève du Dif dans le système ? Et, surtout, comment valoriser les coûts qui y sont associés ?

Le déploiement de systèmes d'information ressources humaines autorise une automatisation des tâches chronophages pour les services RH, paie et formation, ainsi qu'une gestion plus réactive, appuyée sur des reportings en temps réel. Mais ces systèmes permettent aussi aux salariés de devenir « interactifs » dans la gestion de leurs droits ou de leurs demandes (congés, formation...).
Les progiciels de ressources humaines étant souvent génériques, une solution sur mesure passe nécessairement par l'élaboration d'un cahier des charges fonctionnel et méthodologique. Ce dernier implique une collaboration active de tous les acteurs, mais aussi une définition claire des exigences et des attentes de chacun. Exigences à traduire ensuite en termes de fonctionnalités de l'outil.
Emmanuelle Laffitte, consultante en ressources humaines et systèmes d'information pour HRBC, est confrontée à ces problématiques depuis avril 2005. Elle effectue en effet, depuis le printemps dernier, une mission d'assistance du pilote de la mise en place du système d'information RH d'une association mutualiste d'assurances (6 000 salariés en France). Une assistance fonctionnelle et méthodologique d'autant plus nécessaire qu'entre le démarrage du projet et aujourd'hui, l'élaboration du plan de formation a changé, le Dif se met en place et certains dispositifs de formation ont disparu pour laisser place à de nouvelles mesures...

Quelles sont les exigences de la RH et de la formation en termes de fonctionnalités de l'outil ?

La première est de faciliter les tâches administratives et de se mettre en conformité avec la législation. Le temps dégagé grâce à cette informatisation va permettre d'améliorer la veille et le suivi qualité des prestations. L'offre de formation, par exemple, sera mise à jour régulièrement. A terme, cet outil permettra à chaque salarié d'accéder au catalogue interne ainsi qu'à son compteur personnel, et il pourra effectuer ses demandes en ligne.

Comment la RH envisage-t-elle d'intégrer les nouvelles dispositions dans le déploiement de son système ?

L'arrivée de la nouvelle solution globale est concomitante à la mise en œuvre de la réforme. Pour le moment, nous en sommes à l'étude du projet de déploie-

ment. Nous constituons des ateliers par domaines fonctionnels et thématiques. La mise en œuvre du Dif est déjà opérationnelle dans l'organisation, les actions « difables » sont intégrées au plan de formation. La formation est depuis toujours intégrée à la culture de l'entreprise et le volume de formation y est déjà élevé. L'arrivée du Dif ne devrait pas apporter de grands changements.

Comment collaborez-vous avec le service formation ?

Depuis le début, nous collaborons étroitement. Nous les avons accompagnés dans la définition de leurs besoins. Nous avons déjà travaillé sur les coûts du réalisé, la gestion des compétences et les disponibilités des formateurs internes... À l'issue de cette phase, ils sont entrés dans la période de recueil des besoins en vue de l'élaboration du plan 2006. Nous avons alors fait le choix de les dégager temporairement du process, pour leur permettre de construire le plan d'après les nouvelles obligations légales. Leur retour d'expérience viendra enrichir le cahier des charges et nous sera très utile pour tester les fonctionnalités du futur outil. Actuellement, nous menons une réflexion sur les compteurs de droit au Dif. Nous devons notamment choisir entre deux options : provisionner 20 heures en début d'année ou préférer une incrémentation des droits acquis.

Qu'est-ce que ça change ?

Les deux modes de fonctionnement ne produisent pas le même reporting. Dans le cas d'un départ du salarié, les droits étant transférables, on pourrait imaginer que la deuxième solution est plus performante. Mais en réalité, d'un point de vue informatique, la première semble meilleure. Cet exemple, très technique, est tout à fait représentatif des impacts du Dif dans la mise en place d'un SIRH...

Avez-vous testé une offre de type « pack Dif » ?

Oui, nous avons étudié cette éventualité. Nous nous attendions à des fonctionnalités concrètes comme, par exemple, la formule adéquate qui calcule le nombre d'heures de formation au-delà du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel et qui propose, à la clé, le calcul du montant de l'allocation correspondante ! Mais les solutions proposées ne nous ont pas semblées performantes. Nous avons donc préféré constituer notre propre cahier des charges Dif et obtenir une solution sur mesure. C'est aussi l'intérêt d'un système modulable. Finalement, pour les développeurs aussi, la gestion du hors temps de travail est un vrai casse-tête !

en bref

Les fonctionnalités d'un système d'information RH

- Assurer le suivi des compteurs Dif (acquis, pris, solde, reliquats).
- Contrôler les nouveaux critères d'imputabilité des coûts.
- Assurer le suivi et le paiement de l'allocation de formation pour les heures réalisées hors temps de travail.
- Evaluer les compétences et la performance.
- Gérer la VAE.
- Optimiser les systèmes de rémunération, de gestion des carrières et de mobilité interne.
- Gérer la paie.
- Gérer le recrutement.
- Effectuer l'analyse du temps de travail et des activités.

Dif comme... différences

Sans une analyse sérieuse des besoins de l'entreprise et des attentes individuelles des salariés, la réforme pourrait entraîner un effet pervers et résumer le Dif à un droit de consommation de stage, sans aucun bénéfice en termes de compétences ou de connaissances. Le salarié deviendrait alors une cible marketing encore plus attrayante.

Élargir la formation professionnelle à d'autres publics

Aujourd'hui, la formation est surtout l'apanage des plus qualifiés. Comme l'indique le Centre d'études et de recherches des qualifications, un diplômé de l'enseignement supérieur sur deux a suivi au moins une formation entre 1998 et 2003. Or, seul un non diplômé sur cinq en fait autant. Le Dif est l'un des nouveaux moyens de rétablir l'équilibre. Mais, pour toucher ce type de public, il faut davantage compter sur un cumul d'heures afin d'atteindre des durées de formation adéquates. L'aspect « surcoût pour l'entreprise » prend alors le relais... alimentant l'inquiétude des petites structures.

Des formations à plusieurs inconnues

Plusieurs inconnues entrent également en ligne de compte : la capacité des managers à assumer le rôle qui leur est désormais attribué par l'entretien professionnel obligatoire, le comportement des salariés face à ce nouveau droit, l'impact de celui-ci sur le turn-over...
Il est ainsi plus facile de comprendre pourquoi la mise en place du Dif reste globalement chargée d'appréhensions. Les acteurs de la formation sont encore tiraillés entre la volonté d'adopter une stratégie offensive pour « forcer » l'utilisation systématique du Dif et contrôler ainsi les coûts de plus près, et une stratégie plus « attentiste » consistant à réagir au moment où l'accès au Dif prendra tournure. Finalement, chacun considère son Dif différemment...

le saviez-vous ?

Un accord de branche ou d'entreprise sur le Dif peut entraîner des modifications dans sa mise en application.

- **La durée**

Elle peut notamment être augmentée au-delà des 20 heures par an (c. trav. art. L 933-1).

- **Les modalités de mise en œuvre**

Des situations particulières de mise en œuvre peuvent être précisées - notamment sur les questions de date d'acquisition, de période de référence, de prorata, d'augmentation du plafond - dans le respect d'une limite de cumul des droits à 120 heures sur une durée de 6 ans (c. trav art.L 933-2).

- **La définition de ses actions prioritaires** (c. trav. art. L 933-3 nouveau)
- **La possibilité de le mettre en œuvre en partie pendant le temps de travail** (c. trav. art. L 933-3 nouveau)
- **Le recours au titre de paiement** (c. trav. art. L 933-4)

Des projets de formation en langues dans le cadre du DIF ?

Auralog vous accompagne pour construire votre catalogue DIF langues en tenant compte de vos priorités et de vos objectifs.

- **Prévoyez** et **gérez** votre **programme DIF** en tout simplicité
- Proposez des **modules courts** pour une **formation concentrée** dans le temps
- **Maîtrisez vos coûts de formation** pour vous assurer un retour sur investissements maximum
- **Mesurez** les **progrès** attendus
- **Contrôlez** vos **mesures DIF** avec des rapports synthétiques

Acteur leader du e-Learning, Auralog propose des prestations complètes et personnalisées pour optimiser les formations en langues étrangères des entreprises. ***Plus de 300 grands groupes*** *à travers le monde nous font confiance dont : Casino, Colas, Dassault Systèmes, EDF, Ferrero, Groupama, Renault, Telefónica, Total, Valeo...*

www.auralog.com

Auralog Innovation for language learning

Pour découvrir nos modules **e-Learning DIF**, connectez-vous à **www.auralog.com/dif**

Le Dif, un droit taillé sur mesure

Depuis mai 2005, tout salarié dispose d'un droit à la formation dont les conditions d'accès sont fixées par la loi du 4 mai 2004. Seul impératif : justifier d'une année d'ancienneté - pour un salarié en CDI - et de quatre mois - sous CDD.

Le Dif ouvre le droit de capitaliser 20 heures de formation par année pour un temps plein (au prorata temporis pour toute autre durée de contrat). Il est cumulable dans la limite de 120 heures sur six ans. La loi reste cependant assez évasive sur les actions éligibles au titre du Dif. Le choix du salarié gagne en légitimité, la loi le plaçant clairement au centre du processus de décision.

Des priorités... légalement indicatives !

La loi

Art. L. 933-3 du code du travail :

« La mise en œuvre du Droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article L. 933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation. »

à savoir

Acquisition des droits

- L'acquisition anticipée des droits au Dif au 1er janvier 2005 concerne les publics suivants :
  - salariés présents dans l'entreprise au 1er janvier 2005,
  - salariés ayant une année d'ancienneté au 31 décembre 2004,
  - salariés présents dans l'entreprise au 1er janvier 2004,
  - salariés ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004.
- Pour les salariés relevant d'autres situations, le total des droits acquis se calcule au prorata temporis.

Rappel

- La condition d'un an d'ancienneté s'évalue de date à date, sur la base de la présence dans l'entreprise
- La prorogation est possible pour les salariés embauchés en cours d'année.

Pour le calcul de l'acquisition des droits au Dif, les temps partiels de 80 % et plus sont assimilés à des temps pleins.

Les actions éligibles au titre du Dif

▸ Actions identifiées comme prioritaires par un accord de branche ou d'entreprise.
▸ Actions de promotion.
▸ Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.
▸ Actions de qualification.

Une information annuelle obligatoire… sans modalités de contrôle précises

La loi

Art. L. 933-2 du code du travail :
« […] Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du Droit individuel à la formation. »

Les principes de mise en œuvre

▸ L'employeur est tenu d'informer annuellement chaque salarié de son « capital Dif ». Même si, par ailleurs, les modalités de contrôle de la bonne application de cet article de loi ne sont pas encore définies. En cas de litige, l'employeur sera tenu de prouver qu'il a utilisé les moyens adéquats pour informer les salariés de leurs droits, afin qu'ils puissent les exercer en toute conscience.
▸ Le Dif reste à l'initiative du salarié.
▸ L'accord de l'employeur se porte sur le choix de la formation envisagée.
▸ Les actions de formation retenues au titre du Dif se déroulent en dehors du temps de travail. Seul un accord de branche ou d'entreprise peut permettre d'en mettre en œuvre une partie sur le temps de travail.

L'Opca comme dernier recours

Art. L. 933-5 du code du travail :
« Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du Droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du Congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un Congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. »

à savoir

Utilisation du « 0,50 % Dif et professionnalisation »
⁘ Coûts forfaitaires des actions de professionnalisation.
⁘ Actions liées à l'exercice du tutorat.
⁘ Actions de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.
⁘ Coûts des actions de Dif identifiées comme prioritaires par la branche ou l'Opca.
⁘ Dépenses de fonctionnement des CFA (les maîtres d'apprentissage sont formés sur ce budget).
⁘ Dépenses de fonctionnement des observatoires des métiers et qualifications (c'est le mode de financement de la « recherche » sur les évolutions).

Les obligations de l'entreprise

L'employeur est tenu d'informer le salarié des droits acquis au titre du Dif, une fois par an et par écrit.
Il dispose d'un délai d'un mois après réception d'une demande de Dif pour transmettre son avis. Passé ce délai, une absence de réponse vaut acceptation.
L'accord de l'employeur doit être écrit et stipuler l'action de formation concernée, ainsi que sa répartition sur le temps et en dehors du temps de travail.
En cas de licenciement, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement l'état des droits au Dif (ainsi que la possibilité de bénéficier d'une formation au titre du Bilan de compétences ou de la VAE).
L'employeur est tenu d'informer les salariés sous CDD de leurs droits au Dif.
L'employeur finance le Dif à raison d'une allocation, de la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes, ou encore du versement de ceux-ci à l'Opacif en cas de désaccord.

le saviez-vous ?

La moitié des salariés du privé connaissent le Dif !
Il est vrai que ce droit est tout nouveau ! Sa popularité est donc bien meilleure que celle du plan de formation qui, lui, ne date plus d'hier...

Proportion des salariés du privé à connaître les dispositifs suivants...

Bilan de compétences	63 %
Congé individuel de formation	59 %
Droit individuel à la formation	53 %
Plan de formation de l'entreprise	52 %
Validation des acquis de l'expérience	46 %
Certificats de qualification professionnelle	46 %
Passeport formation	20 %

(Source CSA 2005)

Berlitz

Devenir acteur de son développement personnel

Création Surf - 12327

Que ce soit pour vous permettre de répondre à une demande individuelle ou pour vous accompagner dans la mise en place d'un plan de formation global intégrant le DIF, Berlitz est votre partenaire privilégié. Nous offrons aujourd'hui de nombreuses formations linguistiques ou interculturelles, tant en intra-entreprises qu'en inter-entreprises, toutes compatibles avec le DIF.

Stages Inter-Entreprises

Formations linguistiques générales (initiation ou perfectionnement) animées par des formateurs expérimentés, ou formations spécifiques (public speaking, anglais juridique, anglais de la logistique,…) animées par des consultants experts, Berlitz vous propose de découvrir l'ensemble de son offre DIF dans sa dernière brochure. Des stages sont prévus toute l'année dans plusieurs villes de France dans le cadre de formules collectives économiques (intra-entreprise possible).

Berlitz Online

Trois formules sont accessibles (eBerlitz Self-Study, eBerlitz Tutoring et eBerlitz Blended) pour vous permettre d'apprendre avec l'aide d'un tuteur et/ou de progresser en complète autonomie.

Ces solutions, disponibles à tout moment, pratiques et économiques, permettent une plus grande accessibilité de la formation à l'ensemble des salariés.

Berlitz Cultural Consulting

Pour communiquer avec des interlocuteurs étrangers il ne suffit pas de parler leur langue, il faut aussi bien connaître leur culture. Les stagiaires participent à des séminaires pendant lesquels ils s'initient à des négociations à l'échelle internationale et aux spécificités socioculturelles des pays ciblés.

Des stages inter-entreprises sont également accessibles toute l'année.

Berlitz®

Renseignements : **0 825 043 430** • www.berlitz.fr • info@berlitz.fr

Comment le Dif est-il financé ?

Un taux différent selon la taille de l'entreprise

Les entreprises de moins de 10 salariés contribuent au Dif sur le 0,15 % de leur masse salariale dû au titre du financement de la professionnalisation.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, le taux est de 0,50 % de la masse salariale, dû au titre du financement de la professionnalisation (en remplacement de la contribution de 0,40 % due au titre de l'alternance) et sur le 0,90 % de la masse salariale dû au titre du « solde » de la contribution.

Enfin, les entreprises de 10 salariés et plus qui emploient des salariés en CDD financent le Dif par une contribution égale à 1 % des salaires de ces salariés.

Rappel

La masse salariale correspond au montant des rémunérations brutes payées par l'entreprise au cours de l'année au titre de laquelle sa participation est due. Il s'agit de la base sociale, c'est-à-dire de la base retenue pour le calcul des contributions de Sécurité sociale.

focus

Une formation pour « ici et maintenant »

La formation est perçue par de nombreux salariés du privé comme un moyen de sécuriser leur emploi ou d'accélérer un processus de mobilité interne.

En mars 2005, une étude menée par l'institut CSA auprès d'un échantillon de près de 650 salariés du privé faisait apparaître une forte motivation de la part des salariés du privé à développer leurs compétences au regard de l'évolution de leur entreprise. Pour plus de la moitié des personnes interrogées, un changement de métier ou de lieu de travail ne constituerait pas un frein à une évolution professionnelle possible. Toujours selon cette étude, 44 % des salariés interrogés souhaitent développer leurs compétences pour permettre à leur entreprise d'être plus performante.

La perception de la formation

La formation professionnelle et le développement des compétences sont des moyens pour l'entreprise de...

- devenir plus performante 44 %
- s'adapter aux changements techniques et économiques 36 %
- fidéliser et attirer les salariés 15 %
- ne se prononcent pas 5 %

(Source CSA 2005)

Les priorités des salariés

- Formations directement liée à l'activité professionnelle 49 %
- Formations facilitant l'évolution professionnelle dans l'entreprise dans laquelle le salarié travaille 44 %
- Formations pour le développement personnel 25 %
- Formations généralistes (langues, culture générale...) 22 %
- Formations diplômantes 17 %
- Formations liées aux intérêts personnels (sport, Bourse, loisirs créatifs...) 15 %

(Source Louis-Harris 2005)

Renault dans le peloton de tête

Chez Renault, en 1999, la réduction du temps de travail s'accompagnait déjà d'un droit à la formation.

Belle opportunité pour les uns, casse-tête pour les autres, le Dif est au service de la carrière des salariés, mais aussi de l'entreprise. Et cet ambitieux objectif de la réforme de la formation professionnelle n'est pas tout à fait nouveau pour Renault. Chez le constructeur automobile, l'expérience a commencé dès 1999.
A l'époque, dans son accord sur la réduction du temps de travail, Renault souscrit déjà à un droit individuel à la formation de 25 heures pour les agents de production en équipe, de 35 heures pour les employés et agents de maîtrise et de 6 jours pour les cadres.

Cet accord a peu à peu conduit les salariés à comprendre l'importance de la formation pour évoluer dans leur vie professionnelle, mais aussi à rompre avec leur rôle de consommateurs pour aller vers celui d'acteurs.
Un pari réussi : chez Renault, 46 % des salariés interrogés déclarent que la formation suivie l'a été à leur demande. Si certains n'ont pas épuisé l'intégralité de leurs droits, d'autres ont pu s'investir au-delà de leur crédit d'heures.
Au moment où certaines entreprises restent encore dans le flou, Renault maintient le cap. Que sa durée soit limitée ou pas, le Dif est utile pour tous et peut ouvrir de nouveaux horizons.

La formation chez Renault en chiffres

- 35 heures : c'est, en moyenne et par an, le droit à la formation de chaque employé du groupe.
- 5 % de la masse salariale : c'est la dépense annuelle en formation.
- 100 % : c'est la proportion de salariés qui bénéficient chaque année d'un entretien annuel leur permettant d'évoquer leur avenir professionnel avec leur management.
- 85 % : c'est la proportion des salariés ayant suivi au moins une action de formation en 2004.
- 3 sur 4 : c'est le nombre de salariés qui suivent chaque année une formation au sein du groupe.
- 1,7 million : c'est la moyenne des heures de formation dispensées annuellement par personne pour Renault SAS.

Océ France : l'esprit du Dif avant la lettre

C'est ce qui s'appelle être avant-gardiste : Océ France, fournisseur de solutions documentaires (imprimantes, logiciels, services), a mis en place depuis trois ans un système destiné à encourager ses 1 200 salariés à se former. Et ce système ressemble à s'y méprendre au Droit individuel à la formation...

Le système proposé par Océ France consiste en une aide financière pouvant atteindre 600 € et destinée à rembourser les frais pédagogiques d'une action de formation réalisée en dehors du temps de travail. « La formation doit avoir un rapport, même lointain, avec le cadre professionnel », précise Philippe Maubois, directeur de la formation et du développement des compétences de l'entreprise. La moitié de la somme est versée au collaborateur au moment de son inscription dans un organisme de formation. La seconde moitié lui est attribuée à la fin de la session, sur justificatif prouvant l'assiduité aux cours. Les frais de déplacements ne sont pas remboursés, « mais, comme il s'agit de formations en dehors du temps de travail, la plupart des collaborateurs choisissent des centres proches de chez eux », souligne le directeur.
Ces trois dernières années, le dispositif a séduit de plus en plus de salariés. Ils étaient une dizaine à en profiter la première année, une vingtaine la deuxième, et presque une quarantaine de demandes sont attendues cette année. La plupart concernent des cours d'anglais, d'informatique ou de bureautique.

Une fin naturelle

Réforme oblige, les premières demandes de Dif arrivent... et, tout naturellement, « le dispositif devrait gentiment s'arrêter », explique Philippe Maubois. « Nous avons été novateurs en encourageant les salariés à se former gratuitement en dehors du temps de travail. Aujourd'hui, le Dif pousse aussi les bonnes volontés. Nous allons donc entrer les prochaines demandes dans ce dispositif. Cela permettra de ne pas gâcher les 20 heures de formation qu'il offre et de profiter des aides distribuées par les Opca. Notre accord de branche (Métallurgie, NDLR) prévoit un éventail très large dans ses priorités de financement : informatique (bureautique, programmation, hardware et software), comptabilité, ressources humaines... Quant aux salariés qui souhaitent aller vers des formations supérieures à 20 heures, nous leur proposerons des périodes de professionnalisation », poursuit le directeur de la formation. Les salariés de la société de Noisy-le-Grand restent cependant très bien lotis en matière de formation : Océ France y consacre 7 % de sa masse salariale !

DEVELOPPER VOS COMPÉTENCES, NOTRE PRIORITÉ

DES FORMATEURS QUI SONT AUSSI CONSEILS D'ENTREPRISES
600 formateurs spécialisés en :
Gestion, Finance, Audit, Techniques comptables, Paie, Informatique de gestion, Organisation, Management, Stratégie, Juridique, Fiscal et Social.

DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES CONCRÈTES ET INTERACTIVES
jeux pédagogiques, études de cas, ateliers…

UNE IMPLANTATION DÉCENTRALISÉE POUR ÊTRE PROCHE DE VOUS
10 délégations régionales,
180 centres de formation.

LA QUALITÉ : UN OBJECTIF PERMANENT
toutes nos délégations régionales et le siège sont certifiés ISO 9001.

PLUS DE 30 ANS D'EXPÉRIENCE
au service des entreprises, commerçants, artisans, professions libérales, secteur public, secteur non marchand.

Une implantation nationale pour être proche de vous

CENFOP SIEGE
• 2 bis rue de Villiers
92309 Levallois-Perret Cedex
Tél. : 01.46.39.48.55 – Fax : 01.47.57.20.56
Catherine Dattez, Président
siege@cenfop.com

CENFOP Bourgogne - Franche-Comté
• 3 Avenue de Chalon - Les Chavannes
71380 Saint Marcel
Tél. : 03.85.42.80.81 - Fax : 03.85.48.05.69
Hélène Chauville, Conseiller formation
bourgognefc@cenfop.com

CENFOP DFA
(Département Français d'Amérique)
• Guadeloupe :
Immeuble Les Galeries de Houelbourg
Rue Ferdinand Forest - ZI Jarry
97122 Baie Mahault
Tél. : 05.90.32.27.42 - Fax : 05.90.26.86.63
Mylène Dilo, Conseiller formation
antillesguyane@cenfop.com

CENFOP EST
• Les Hauts de Villers
523 Avenue André Malraux - BP 01
54602 Villers Les Nancy Cedex
Tél. : 03.83.92.70.00 - Fax : 03.83.92.70.01
Frédéric Michelin, Conseiller formation
est@cenfop.com

CENFOP NORD
• 159 avenue de la Marne
BP 5039
59705 Marcq en Baroeul Cedex
Tél. : 03.20.20.67.89 - Fax : 03.20.20.67.90
Catherine Le Banner, Conseiller formation
nord@cenfop.com

CENFOP NORMANDIE
• 1 rue Claude Bloch - BP 5122
14079 Caen Cedex 05
Tél. : 02.31.46.31.50 - Fax : 02.31.46.31.57
Agnès Roussel, Conseiller formation
bassenormandie@cenfop.com

• 6 rue Le Verrier – BP 178
76135 Mont Saint Aignan Cedex
Tél. : 02.35.52.68.69 - Fax : 02.35.52.68.78
Marie-Liesse Masurel, Conseiller formation
hautenormandie@cenfop.com

CENFOP OUEST
• 7 boulevard Einstein - BP 41125
44311 Nantes Cedex 03
Tél. : 02.28.24.11.49 - Fax : 02.28.24.10.16
Béatrice Jestin, Conseiller formation
ouest@cenfop.com

CENFOP PARIS et CENTRE
• 66 rue de Villiers
92300 Levallois-Perret
Tél. : 01.47.48.84.22 - Fax : 01.47.48.84.45
Marie-Christine Bologna, Conseiller formation
Caroline Lambert, Conseiller formation
parisidf@cenfop.com

• 4 allée Albert Méary - BP 241
18005 Bourges Cedex
Tél. : 02.48.66.71.12 - Fax : 02.48.66.71.50
Annick Cornu, Conseiller formation
centre@cenfop.com

CENFOP RHONE-ALPES/AUVERGNE
• 51 rue Saint Cyr
Case postale 409
69338 Lyon Cedex 09
Tél. : 04.37.64.75.35 – Fax : 04.37.64.75.39
Nadia Renaudin, Conseiller formation
rhonealpeslyon@cenfop.com

• 6 rue Valentin Haüy - La Pardieu
63063 Clermont Ferrand Cedex 1
Tél. : 04.73.44.70.30 - Fax : 04.73.44.70.79
Loïc Baptistini, Conseiller formation
auvergne@cenfop.com

CENFOP SUD-EST
• 480 avenue du Prado - BP 303
13269 Marseille Cedex 08
Tél. : 04.96.20.53.11 - Fax : 04.96.20.53.54
Catherine Paula Bécid, Conseiller formation
sudest@cenfop.com

CENFOP SUD-OUEST
• Central Parc 2 - 9 Avenue Parmentier
BP 12351
31022 Toulouse Cedex 2
Tél. : 05.62.72.92.06 - Fax : 05.62.72.92.39
Guillaume Levy, Responsable régional
Ghislaine Laffitte, Conseiller formation
sudouesttoulouse@cenfop.com

• 88 rue de Bahinos – BP 352
64603 Anglet Cedex
Tél. : 05.59.57.59.79 - Fax : 05.59.57.59.67
Marie-Pierre Isaert, Conseiller formation
sudouestbayonne@cenfop.com

• 11 rue Archimède
Domaine de Pélus
33692 Mérignac Cedex
Tél. : 05.56.42.43.44 - Fax : 05.56.13.83.39
Annick Larrieu-Manan, Conseiller formation
sudouestbordeaux@cenfop.com

CENFOP
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

EURO-QUALITY SYSTEM
ISO 9001

Siège : 2 bis rue de Villiers - 92300 Levallois-Perret - Tél. : 01 46 39 48 55 - Télécopie : 01 47 57 20 56 - Internet : www.cenfop.com
Association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 - Enregistrement à la Préfecture des Hauts-de-Seine sous le n° 19-7230 - N° de Siret : 309 660 637 000 13 - TVA Union Européenne N° FR 223.096.60.637

Rencontre

Guylaine Grouiller, directrice adjointe à Agefos-Paca*
« Tout reste à faire ! »

Malgré sa nouveauté, pouvez-vous déjà dresser un premier bilan du Dif ?

On commence à y voir plus clair. Notre accord étant sorti le 16 septembre 2005, cela se met en place petit à petit. Les éléments phares de ce dispositif - concertation employeur-salarié, possibilité d'organiser la formation en dehors du temps de travail - sont un aspect primordial pour renforcer le dialogue entre l'entreprise et le salarié. C'est un pari gagnant.

Pouvez-vous déjà chiffrer les demandes ?

Nous en avons encore très peu. Nous devons donc faire un gros travail d'information sur les droits acquis au niveau du Dif. Comme la plupart des entreprises n'ont pas encore communiqué auprès des salariés sur tous les aspects intéressants du Dif, tout reste à faire.

Comment mettre le Dif en action ?

Si chaque branche professionnelle est un observatoire statistique sur le comportement des entreprises en matière de formation, le salarié, lui, peut consommer son Dif comme il le veut, dès lors qu'il a obtenu l'accord de son employeur. Ce dernier doit lui faire connaître tous les ans ses droits acquis en la matière.

Comment informer ?

Il y a 23 branches qui adhèrent à l'Agefos. Depuis un mois ont été organisées des réunions collectives sur le droit au Dif. Maintenant, nous entrons dans le détail des mesures. Les demandes d'information sont de plus en plus fortes dans chaque région, c'est bon signe. Et une offre d'actions collectives semblent être la meilleure mesure à prendre pour que les salariés aient plus de choix.

Des nouvelles méthodes d'information ont-elles été mises en place ?

L'employeur se doit d'informer son salarié sur les actions de formation définies comme prioritaires. Lorsqu'elles sont liées à l'acquisition des compétences et des qualifications transversales à plusieurs métiers ou secteurs professionnels, elles donneront lieu à une qualification reconnue par une branche et au développement des parcours personnalisés, notamment qualifiants. C'est pourquoi nous sélectionnons des organismes que chaque branche peut trouver sur son site Internet.

Le Dif est un projet qui avance ?

On peut déplorer qu'il n'ait pas encore atteint son régime de croisière. Mais nous avons bon espoir pour les années à venir.

* Agefos-PME Provence-Alpes-Côte-d'Azur, 160 000 entreprises de moins de 10 salariés, 3 000 de plus de 10.

Le marketing Dif

Dès le départ, la stratégie de Cims* était claire : faire que chaque salarié utilise la totalité de son Dif chaque année, afin de contrôler la gestion financière de la formation. Une politique efficace, puisque 9 salariés sur 10 ont déjà effectué une demande de Dif. Déjà pionnière de la VAE, l'entreprise continue de surprendre par sa volonté affichée de concilier formation, ambition et maîtrise des coûts...

« Notre culture est une culture marketing orientée client. Nous avons donc naturellement appréhendé la mise en place du Dif dans une logique de marketing interne », explique Eric Dumartin, directeur des ressources humaines de Cims (150 salariés en France). Dotée d'une culture d'entreprise où la formation est fortement intégrée, pionnière de la VAE, Cims affiche en 2004 une moyenne de 21 heures de formation par salarié. A l'annonce des nouvelles dispositions de la réforme, la DRH voit pourtant clairement se profiler l'inquiétant surcoût financier qu'engendrera la mise en œuvre du Dif, sa mesure phare.

Une logique d'optimisation de la formation

« Même avec la réforme, nous ne raisonnons pas Dif, mais plan de formation », poursuit Eric Dumartin. Pour anticiper une inflation prévisible, le service RH bâtit un plan de formation ambitieux, puis sollicite la contribution financière de son Opca et de la FSE. « La recherche de financements fait aussi partie de ma fonction. »
PME, Cims appartient toutefois à un groupe implanté dans une centaine de pays dans le monde. L'entreprise fonctionne donc avec des « process » de groupe international et doit optimiser le retour sur

focus

Quand Cims communique sur le Dif auprès de ses managers...

⁘ Quand parler de la formation dans l'entretien ?
A la fin, en lien avec les objectifs 2005.

⁘ Dans quel ordre ?
Demander au collaborateur quelles formations lui semblent nécessaires pour atteindre ses objectifs. Lui expliquer ce que vous envisagez pour lui comme formation en veillant à distinguer les trois catégories de formation : adaptation, évolution et développement des compétences.

⁘ Quand a lieu la formalisation de la demande de formation ?
Lors d'un second entretien, vous validez avec votre collaborateur les formations dont il va pouvoir bénéficier et de quelles catégories elles sont issues. C'est à ce moment que la demande de Dif peut intervenir.
Exemple : Dif développement de compétences.

⁘ Il faut que chaque collaborateur prenne ses 20 heures de Dif chaque année : c'est indispensable.

* Cims est spécialisée dans le marketing relationnel des activités bancaires.

investissement de la formation en général, et du Dif en particulier. D'où la volonté de maîtriser les coûts, de canaliser les demandes et de fixer des règles du jeu pour gérer sa mise en œuvre au plus près. « Nous avons proposé le Dif sur le temps de travail. Nous employons près de 80 % de femmes. Cela a beaucoup pesé dans notre décision. Quant au catalogue, c'est exactement le contraire de notre politique formation ! Mais nous devions absolument trouver le juste compromis entre favoriser et canaliser. »

Un catalogue construit autour de « piqûres de rappel »

Formations au management, développement personnel, VAE... Ces actions se prêtent bien au Dif et constituent le fond du catalogue interne. Dans le même temps, le service RH reste vigilant sur le recensement et l'évaluation des besoins pour que cette approche « consumériste » ne déteigne pas sur l'approche globale de la formation. D'autant que le DRH redoute l'effet d'engorgement du Dif en fin d'année. C'est pourquoi deux campagnes de sensibilisation ponctuent l'année, en anticipant les périodes d'entretiens obligatoires.

Un calendrier serré

Dès mai 2004, Cims a prévu une information générale sur la réforme pour les 150 salariés. Parallèlement, une information spécifique sur les coûts a été présentée à la Direction générale.
Les managers, eux, ont été sollicités en octobre pour découvrir l'impact des nouvelles dispositions sur leur fonction managériale. Pour eux, l'accent a été mis sur l'inventaire des changements concrets en matière de gestion d'équipe, de gestion du temps ou encore de conduite des entretiens obligatoires.
Enfin, en novembre 2004, l'ensemble des salariés a reçu une information détaillée. Objectif : fixer le cadre de la politique Dif afin d'en faciliter la mise en œuvre future.

Informations et formations en série

Pour soutenir ces actions, tous les outils de communication internes ont été utilisés : notes d'informations, courriers individuels, Intranet... Une « Foire Aux Questions » (FAQ, soit Frequently Asked Questions en anglais) a été mise en ligne sur l'Intranet pour assurer une information courte et claire sur les points clés du Dif.
Une formation a également été mise en place pour permettre aux salariés de mieux formuler leurs besoins. Une façon de gagner en efficacité en vue des entretiens. Cette démarche, qui peut paraître insolite, rompt avec la pudeur qui entoure l'aspect négociation des AVP. D'aucuns pourraient cependant y voir une forme atypique de mise en cohérence avec une réforme qui place les individus au cœur du processus de formation.
Cims semble en tout cas détenir le record des demandes de Dif : 90 % des salariés ont déjà effectué leur demande. A lui seul, le budget Dif a augmenté de 30 % le budget formation. Compte tenu de l'objectif que Cims s'était fixé, cela ressemble à un objectif atteint...

grand angle

Les orientations pédagogiques du plan de formation Cims en 2005

- Une plus grande visibilité des formations : un catalogue précisant les pré-requis, le niveau de difficulté du programme.
- Une action de formation mieux étalée sur l'année, même si l'essentiel doit être réalisé dans le premier semestre.
- Lier formation et innovation.
- La VAE reste un axe privilégié : pour garantir un niveau d'expertise, pour développer la culture marketing.
- Lier davantage les formations au développement des carrières.
- Développer... le développement personnel pour permettre le changement.

TAXE D'APPRENTISSAGE

2006 : la réglementation change*

Faites appel aux experts de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

01 55 65 68 00
www.taxes-formation.ccip.fr
CCIP/DFC - 47, 49 rue de Tocqueville - 75813 PARIS CEDEX 17

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
Ensemble, développons l'énergie d'entreprendre

*Par délégation de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Paris Ile-de-France : convention du 1er octobre 2004, avis favorable du Service Régional de Contrôle en date du 21 décembre 2004.

Rencontre

Dominique Duval, chef du GR Information EDF-GDF Ile-de-France
« Un droit utilisable en 2006 »

Que pouvez-vous dire aujourd'hui de la mise en place du Dif à EDF-GDF ?

Pour le moment, nous n'avons pas reçu de demandes, ce qui est parfaitement normal. Nous en sommes à des mesures transitoires qui placent les demandes de Dif en attente de l'accord d'entreprise. L'accord de branche a été signé, mais le Dif est encore à la signature avec les partenaires sociaux, et ce depuis le 17 octobre.

Quelle utilisation du Dif prévoyez-vous?

Le Dif devrait être prioritaire sur la catégorie du développement des compétences et sur le maintien de l'emploi. Les salariés disposent d'un droit qui sera utilisable en 2006, mais pas avant. Par ailleurs, chez EDF-GDF, nous avons toujours favorisé la formation de nos salariés et nous dépassons le 1,60 % obligatoire.

Quels sont les publics les plus concernés par le Dif ?

Il n'y a eu pour l'instant aucune campagne d'information réelle en dehors des organismes statutaires et des partenaires sociaux, via leurs fédérations. La seule analyse que je peux faire dès à présent, c'est que, dans un premier temps, une bonne partie des cadres supérieurs devrait être véritablement intéressée. A plus au moins long terme, les salariés des autres catégories seront également touchés.

focus

DRH et salariés : la convergence des choix n'est pas au rendez-vous

Les DRH plébiscitent les actions de formation de développement personnel. Les salariés, eux, sont davantage intéressés par des formations à visée opérationnelle immédiate sur leur métier. Ce constat était déjà présent dans les résultats d'une enquête menée en 2004 par la Cegos.

Type de formation	Choix	
Portant sur des compétences concernant le métier actuel	54 %	34 %
Qualifiante	29 %	38 %
Portant sur des compétences concernant un nouveau métier	27 %	26 %
Concernant le développement personnel	26 %	72 %
Langues étrangères	23 %	50 %
Bureautique	13 %	29 %
	Réponses des salariés	Réponses des DRH

(Source Cegos 2004)

Rencontre

Bruno Couillard, directeur général de Plastifaf*

« Un enjeu pour tous »

Depuis quand avez-vous mis en place le Dif ?

Le Dif est entré en vigueur en janvier 2005, date de mise en place de la réforme professionnelle dans la Plasturgie. Mais notre accord de branche pour la réforme de la formation avait été signé le 24 novembre 2004. Du coup, nous avons été un peu en avance pour le proposer aux salariés, qui ont pu en bénéficier dès le 1er janvier. En cas de mutation d'une entreprise à une autre dans la branche plasturgie, le salarié peut ainsi conserver son crédit d'heures. Avec, bien entendu, l'accord du nouvel employeur.

Quel premier bilan pouvez-vous dresser ?

Comme toute chose nouvelle, cela démarre doucement, bien que l'Opca ait déjà enregistré 500 demandes de Dif. On peut juste déplorer que Plastifaf ne soit pas toujours informé des Dif montés en entreprise. C'est un peu dommage puisque nous finançons actuellement 100 % des coûts pédagogiques et disposons donc d'un maximum de souplesse quant à l'utilisation de l'enveloppe.

Quelles sont, selon vous, les cibles à privilégier ?

Les PME représentent la majeure partie des entreprises dans la Plasturgie. Nous souhaitons particulièrement les aider à se repérer face aux nouveaux dispositifs de la réforme. D'autant qu'elles devraient pouvoir bénéficier de nos capacités de financement pour former leur personnel : actuellement, presque toutes les demandes sont acceptées. Le but de la réforme est notamment de permettre un accès plus large à la formation et de favoriser la qualification de tous les personnels, tant dans les grandes entreprises que dans les petites structures.

Comment pensez-vous atteindre vos objectifs ?

Il y a un très gros travail d'information à faire sur le terrain, c'est l'un des leviers du développement de la formation dans la Plasturgie. Le Dif est encore peu connu, tout reste à faire pour informer les salariés et les employeurs. Nos délégués régionaux sont déjà mobilisés en ce sens. La réforme de la formation professionnelle est un enjeu pour tout le monde.

Tout passe par la communication ?

Bien sûr ! Plastifaf vient d'ailleurs de réaliser une campagne de communication sur le Dif à destination des entreprises et des salariés. Elles comprend des affiches et des dépliants. Un espace « salarié » sera également consultable sur le site Plastifaf (www.plastifaf.com), d'ici à la fin de l'année.

* Opca de la plasturgie, Plastifaf a collecté, en 2004, 49 millions d'euros et financé 750 000 heures de formation. Depuis 1983, Plastifaf a contribué à la formation de 469 000 stagiaires, traité 165 000 dossiers et géré 17 000 contrats en alternance. Avec 4 200 établissements et 160 000 salariés, la plasturgie française se place au 2e rang européen et au 4e rang mondial.

Qu'avez-vous envisagé pour 2006 ?

Nous allons proposer un guide de l'entretien professionnel destiné à la fois à l'employeur et au salarié, ainsi que des formations à ce type d'entretien. Nous avons aussi pensé à un canevas pour le « passeport formation », un bon moyen de se repérer pour le salarié. Nous préparons en outre des fiches techniques expliquant le plus simplement du monde les mesures de l'accord. Plastifaf envisage enfin, pour aider les entreprises à mieux gérer les compteurs Dif, de réaliser un guide pour les employeurs.

Dif... difficile pour les dirigeants de PME

La notoriété du Dif augmente de 15 points, alors que près d'un dirigeant sur 4 n'en a toujours pas entendu parler...

Aujourd'hui, la majorité des dirigeants d'entreprise connaissent le Dif. Interrogés par Ipsos en 2004*, ils le confirment à 72 %. Parmi eux, 41 % disent connaître assez bien ses modalités de mise en œuvre, contre 31 % qui avouent n'avoir qu'une idée très floue sur la question. Cependant, plus d'un quart d'entre eux (28 %) n'en ont pas encore entendu parler... Au final, le Dif bénéficie d'une hausse de notoriété, puisqu'en 2003, seulement 57 % en connaissaient l'existence.
Comme pour le contrat de professionnalisation, la notoriété la plus élevée se retrouve chez les entreprises les plus grandes (environ 92 % pour celles de plus de 50 salariés). Au-delà des 100 salariés, les trois quart des dirigeants (73 %) connaissent plutôt précisément les dispositions du Dif.

Un clivage persistant

En février 2004, le Dif suscitait déjà un clivage : si 48 % des dirigeants de PME estimaient qu'il était applicable, 43 % en revanche pensaient l'inverse. La proportion des sceptiques augmente (52 % estiment qu'il sera « plutôt pas » ou « pas du tout » simple à faire) et seulement 38 % considèrent que le Dif sera facile à mettre en œuvre au sein de leur entreprise.
Ces résultats doivent tout de même être pondérés au regard de la déstabilisation que provoque la nouveauté du droit à la formation. Toujours est-il que la difficulté est exprimée, quelle que soit la taille de l'entreprise interrogée (52 % pour les plus de 100 salariés et 51 % pour celles de 10 à 19 salariés).

* Enquête réalisée auprès de 601 dirigeants d'entreprises de 10 à 249 salariés du 29 janvier au 6 février 2004 (par groupe de dirigeants d'entreprises de même taille). Secteurs d'activité représentés : Industrie, BTP, commerce et service.

Former

à la communication

inter-personnelle

Prise de parole en public - Techniques de communication - Expression et affirmation

Notre offre de formation

- Inter-entreprises
- Intra-entreprise sur mesure
- Diagnostic compétences / accompagnement individuel personnalisé
- DIF (hors et sur temps de travail)

Pédagogie **active**
centrée sur la pratique, issue des
techniques d'acteurs

Quilotoa Formation
39, rue Aristide Briand
92300 Levallois-Perret
Tél 01 47 48 18 18
quilotoa@wanadoo.fr

ORGANISME depuis 1993 DE FORMATION

Qualifié OPQF

Rencontre

Noëlle Bonnard, responsable Recrutement groupe en charge des ressources humaines pour Teamlog*

« Faire du Dif un levier de l'évolution de la mobilité interne »

Quelle a été votre stratégie pour la mise en œuvre du Dif ?

Dès 2004, nous avions engagé une réflexion sur les impacts de la réforme, mais nous avons jugé préférable d'attendre qu'un cadre soit fixé par la branche avant de prendre des décisions importantes. Les accords ont été signés en janvier 2005.

Quelle est votre vision du Dif ?

Nous raisonnons davantage en termes de plan de formation. Nous avons une grande pratique de formalisation détaillée du plan de formation. Notre Opca, le Fafiec, fait preuve d'une grande exigence sur ce point, car nous disposons d'un institut de formation interne qui propose notamment des actions de « développement personnel ». Nous intégrons l'offre Dif à notre plan et les formations qui nous semblent « difables » sont également proposées par cet institut. C'est pour nous un moyen de mieux anticiper l'impact de demandes potentiellement explosives.

Comment ce nouveau droit a-t-il été accueilli en interne ?

Aujourd'hui, je ne perçois pas de réelle attente de la part des collaborateurs et les managers sont faiblement intéressés. Ce manque de réactions m'a surprise, j'attendais un effet de curiosité, je pensais au moins être sollicitée sur le sujet... Sur nos 800 collaborateurs, nous n'avons enregistré que 4 demandes. Cela peut néanmoins changer à la suite des entretiens qui se dérouleront de janvier à avril.

en bref

Pourquoi créer un catalogue Dif ?

- Pour aider les managers à orienter leurs collaborateurs au cours des entretiens de professionnalisation.
- Pour permettre aux salariés de mieux connaître les formations « difables » en termes de contenus et de durées.
- Pour rationaliser le budget Dif, en négociant avec les prestataires de formation.
- Pour inciter au Dif sur le temps de travail.
- Pour développer l'intra-entreprise qui permet d'ajuster le contenu des formations aux besoins spécifiques de l'entreprise.

* Teamlog est une SSII (Société de services information informatique) d'environ 1 800 salariés, dont 85 % en France. L'institut Teamlog, organisme de formation interne, propose des formations techniques et des formations en langues (sous-traitées à des prestataires), ainsi que des formations au développement personnel, principalement destinées aux managers.

Comment expliquez-vous ce manque d'intérêt ?

Nous avons une population principalement composée de managers. La plupart estiment sans doute détenir déjà un certain « confort » de formation puisqu'elle est pratiquement fondue dans l'exercice de leur métier. Les nouvelles dispositions ne changent pas grand-chose pour eux. En revanche, la mise en œuvre du Dif est susceptible de provoquer chez eux un regain d'intérêt sur l'employabilité interne de leurs collaborateurs. C'est notamment pour aller dans ce sens que nous avons créé le catalogue Dif.

En quoi ce catalogue peut-il leur être utile ?

Nous savons que la sensibilisation à la formation est très inégale chez nos managers. Nous avons donc conçu ce catalogue comme un outil d'aide à la conduite des entretiens professionnels. Lors du troisième volet de l'entretien (expression des souhaits de formation) avec son collaborateur, le manager peut aborder le sujet de la formation de façon plus concrète et opérationnelle.

Et vous, qu'y voyez-vous d'intéressant du point de vue RH ?

C'est un moyen de réduire les 65 % de réponses du type : « La formation ? J'y penserai en fonction des missions qui me seront confiées… » Je peux comprendre cette vision « opérationnalité et immédiateté » de la formation, mais pas au détriment de celle du développement des compétences. En tant que responsable du recrutement, je suis sensible à la dimension inquiétante de ces réactions. Je redoute qu'elles expriment un manque de stratégie de développement. C'est pourquoi j'aimerais me servir du Dif comme d'un levier pour renouer avec l'adhésion au principe d'évolution et de mobilité interne.

Comment communiquez-vous sur le Dif en dehors du temps de travail ?

Nous ne le faisons pas, car il nous semble que les aspects fiscaux de ce cas ne sont pas encore suffisamment simples et clairs à mettre en œuvre.

Aider les managers à conduire un entretien professionnel

A l'instar de Teamlog, beaucoup d'entreprises formalisent un guide pour aider les managers lors de l'entretien professionnel. Un certain nombre de questions favorisent la réflexion et permettent de mieux fixer le cadre de ce nouveau rôle...

- Quels sont les moyens mis à la disposition de mon collaborateur pour qu'il prépare aussi cet entretien en amont ?
- Avons-nous les mêmes documents à notre disposition ?
- Connaît-il les différents volets de l'entretien ?
- Le bilan du précédent entretien explicite-t-il clairement les objectifs et les axes de progrès ?
- Quels sont les résultats concrets (faits et mesures) à poser en regards des objectifs de l'an passé ?
- Quels sont les écarts ?
- Comment les expliquer ?
- Quelle est la contribution de ce collaborateur vis-à-vis de l'équipe ?
- Quelles sont les missions que je lui délègue ?
- Quelles initiatives pourrait-il prendre ?
- Quels sont les obstacles susceptibles de réduire son efficacité ?
- Quelle est leur origine ?
- Quels sont ses points forts et points faibles ?
- Comment puis-je l'aider à mieux surmonter ses difficultés ?
- Quelles capacités a-t-il pour occuper un autre poste ?
- Quels sont ses besoins de formation pour étendre ses responsabilités ou se préparer à occuper un autre poste ?
- Que puis-je améliorer, en terme de management, pour accroître son efficacité ?
- Cela nécessite-t-il un changement de mode de management à son égard ?
- Autres points à aborder...

« Donnez du souffle à vos compétences »

Formations Ressources Humaines et Management

- **Inter :** 80 modules pour enrichir vos compétences
- **Intra :** conception et animation de séminaires « 100 % sur mesure »
- **Coaching :** développement de la performance managériale
- **Conseil :** accompagnement dans la conduite du changement et de la réflexion stratégique
- **Formations diplômantes :** licences professionnelles en GRH et paie

Au catalogue 2005/2006, un concept original de modules à la carte résolument pratiques et inscrits dans des parcours complets de développement de compétences sur deux axes stratégiques :

- la réforme de la FPC

- les compétences clés du manager

enoes Ressources Humaines

Envie d'en savoir plus ?

Un site : www.enoes.com Une adresse mail : erh@enoes.com Un numéro : 01 45 62 65 33

Rencontre

Perrine Galley, Avolys*

« Mieux vaut aller de l'avant »

Vue par Perrine Galley, la mise en place du Dif semble frémissante… tout comme l'inquiétude des entreprises quant aux coûts qu'il engendre.

« Nous commençons à sentir que les entreprises bougent. Nous percevons surtout ce phénomène au travers des responsables de formation, mais aussi à titre privé. Cela dit, pour les petites entreprises, ce qui tracasse le plus les responsables de formation et les assistantes de direction, c'est le financement. Apparemment, s'il n'a pas été prévu de budget de formation pour des petites structures, il en va de même pour certaines entreprises de plus de 10 salariés. Il faut bien comprendre que trois jours de formation par personne tous les ans, cela revient cher… »

Des catalogues Dif

« Avolys compte 50 agences, c'est pourquoi nous avons eu l'idée de créer un catalogue à plusieurs problématiques : informatiques, langues, épanouissement personnel… Comme il est difficile de traiter toutes ces spécialités en même temps, chacun s'organise. Notre site propose toutefois des catalogues Dif, afin que les employeurs qui ne peuvent pas le faire soient déchargés d'un travail supplémentaire et qu'ils évitent des demandes sauvages. Il vaut mieux aller de l'avant.

Pour les formateurs, ça ne change rien. C'est fait surtout pour les personnes qui ont besoin de cours de premier niveau, en informatique ou pour une prise en main d'Internet. »

* Avolys est un portail Internet de formations en informatique.

Rencontre

Maxime Vauthier, chef de projet OnlineFormapro*

« Une affaire qui marche »

Chez Online Formapro, la forte progression des ventes en ligne est attribuée à la mise en place du Dif.

Le Dif, c'est « une affaire qui marche », comme l'observe Maxime Vauthier, chef de projet chez OnlineFormapro : « La progression des ventes individuelles dans notre boutique en ligne est de l'ordre de 20 %. Nous pensons que cela est dû au Dif. De fait, cette boutique est en ligne depuis six ans et l'augmentation des ventes est très nette depuis la mise en place du Dif. Ces ventes concernent plus particulièrement des PME. Les entreprises grands comptes intègrent directement l'offre dans leur catalogue. »

Les résultats sont donc plutôt satisfaisants. « J'entends beaucoup parler du Dif dans les services formation, ajoute en outre Maxime Vauthier. Et les entreprises commencent à mettre cette nouvelle mesure en place, même si ce n'est pas encore complètement entré dans la pratique. »

* OnlineFormapro est éditeur de formations en ligne et développeur de plate-forme de travail collaboratif.

nouveau

AVEC DES FORMATIONS
COURTES, PRATIQUES
ET ÉCONOMIQUES

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

CNED

Équilibrez votre plan de formation

Les formations Cned-entreprises sont autant de solutions pour :

- organiser, au quotidien, temps de travail et temps de formation
- réduire les coûts indirects (transport, hébergement…) pour optimiser le budget formation “utile”…

Cned-entreprises

nouvelle gamme de formations à distance créée par le Cned pour les entreprises

Espace information Cned-entreprises
05 49 49 95 95 www.**cned.fr/entreprises**

MAUTIC ASSOCIÉS

Catalogue interne : passer de la demande à l'offre

La création d'un catalogue pour les formations accessibles au titre du Dif implique le passage d'une logique de demande à une logique d'offre. Pour les acteurs de la formation, un tel changement est loin d'être naturel...

L'un des atouts majeurs de la création d'un catalogue est de mettre en place un outil qui permette de canaliser la demande de Dif, tout en prenant l'initiative de sa mise en œuvre. Il est parfois difficile, en effet, de faire coïncider stratégies d'entreprise et droit à la formation. Reste que ce que recouvre le « développement des compétences » est relativement flou et donne souvent lieu à interprétation.
Le catalogue Dif est une façon simple de constituer une réponse spécifique au droit acquis par les salariés, tout en construisant une offre cohérente de programmes de formations pour que chacun y trouve un intérêt.
C'est aussi une occasion de recadrer les demandes exprimées vers les objectifs définis au plan de formation de l'entreprise. De plus, un tel catalogue permet de mettre en phase les objectifs et la stratégie de développement des compétences de l'entreprise.

Les récurrents du catalogue Dif

« Prise de parole en public » et autres actions de formation participant au développement personnel (comme les stratégies d'influence, la négociation ou la gestion de conflit) se prêtent bien à être « diffées », car elles sont construites sur des modules. Elles permettent donc de s'approcher du nombre d'heures possibles pour un Dif. De façon générale, tous les modules de formation par multiple de 5 heures se prêtent bien à cette nouvelle mesure.
Loin de toute démarche consumériste, la construction d'un catalogue (qu'on peut décider de qualifier autrement) peut être perçue comme une solution que l'entreprise met à la disposition de ses salariés pour faire valoir leurs droits et représente donc un facteur de facilitation. L'aspect recommandation prime ainsi sur l'aspect consommation.

focus

Jeunes et seniors face à la formation

Une enquête Ipsos fait le point sur la façon dont jeunes et seniors envisagent la formation.

D'après vous, en pensant à la situation actuelle de l'emploi et des retraites, que vaut-il mieux faire aujourd'hui lorsqu'on est sur le point de rentrer dans la vie active ?

	Jeunes	Seniors
Plutôt choisir une formation courte et entrer le plus vite possible dans la vie active pour acquérir très vite de l'expérience.	50 %	53 %
Plutôt choisir une formation plus longue pour pouvoir disposer d'un maximum d'atouts pour entrer dans la vie active.	49 %	43 %
Ne se prononcent pas	1 %	4 %

(Source Ipsos-CGPME avril 2005)

Déployer un plan de communication pour faire du Dif un « avantage »

Une étude Ofem-Garf, publiée en septembre 2005, révèle que seulement 45 % des RF ont communiqué sur la réforme auprès des salariés. Dans 66 % des cas cités, l'information a été donnée sous forme de lettre personnelle ou de livret diffusé en interne. C'est effectivement bien peu...

Parfois, le manque d'information sur la réforme relève d'une décision stratégique. Certains DRH craignent que leurs salariés deviennent « surconsommateurs » de formation ou estiment qu'ils le sont déjà. Mais, le plus souvent, c'est par manque de temps ou d'outils que l'information « ne passe pas ». Or, quelle que soit sa taille, l'entreprise dispose toujours d'outils de communication interne. Fortes de ce constat, de nombreuses entreprises ont élaboré un réel plan de communication interne. La société lastminute.com a ainsi décidé de parler de la réforme comme d'un « avantage » et d'utiliser les nouvelles dispositions favorables aux salariés comme autant d'atouts pour contrer le turn-over.

La trame du plan de communication interne

Le plan de communication de lastminute.com, conçu et déroulé sur moins d'une année, débute par une première action forte : une réunion au cours de laquelle la direction est informée des conséquences de la réforme. Le but de cette réunion est de familiariser l'encadrement avec les enjeux humains et financiers des nouvelles dispositions, afin de s'appuyer sur lui pour déployer les actions de communication prévues par la suite.

- Réunion de direction pour présenter les conséquences de la réforme sur l'entreprise.
- Réunion d'information aux salariés.

focus

Quelques pistes pour définir une stratégie Dif

- Mener une réflexion sur les articulations entre :
  - les formations longues (VAE, bilan de compétences et Cif) ;
  - les actions destinées aux nouveaux arrivants (contrat de professionnalisation et d'apprentissage) ;
  - les formations courtes ou mi-longues (périodes de professionnalisation).
- Rendre plus visibles les formations mises à disposition.
- Faire de l'entretien professionnel la clé de voûte du système de formation.
- Former les acteurs RH et formation pour accompagner les managers.
- Former les managers à conduire les entretiens professionnels et les sensibiliser au développement professionnel de leurs collaborateurs.
- Communiquer sur le Dif pour inciter à utiliser régulièrement les droits acquis.
- Evaluer et contrôler l'efficacité des dispositifs.
- Faire du « Dif benchmarking ».

▸Formation courte des managers à la réforme.
▸ Création d'une commission Dif basée sur le volontariat, avec une formation au Dif préalable.
▸ Création d'un « catalogue Dif », pouvant être mis en place avec la collaboration de l'Opca.
▸ Création de supports de communication dédiés sur tous les media internes existants (intranet, panneaux d'affichage, livret, note, lettres, présentation PowerPoint, flyers, « espace Dif » de type kiosque…).
▸ Mise en place d'une permanence mensuelle d'information sur le Dif.

Les points sensibles

Certains points ont nécessité une vigilance particulière lors de la mise en place du plan de communication.
▸ Former les volontaires de la commission Dif, afin de les rendre plus performants lors de leurs échanges avec les salariés.
▸ Ne pas redéployer une action qui ne déclenche pas l'effet attendu. La décision de créer une commission Dif a ainsi été prise en l'absence de retours après la première réunion d'information.
▸ Collaborer avec le management, l'Opca et les partenaires sociaux pour ne pas être pénalisé par un manque de ressources du service formation.
▸ Utiliser les nouvelles dispositions pour soutenir la stratégie (démarche qualité, gestion des conflits, management de proximité…).

Pari tenu

L'objectif du plan de communication était clair : mettre en œuvre un maximum de formation au titre du Dif sur l'année à venir. Parmi les effets attendus figurait notamment celui de « ne pas faire exploser le compteur dans six ans » ! Résultat : en septembre 2005, 10 demandes de Dif sont déjà accordées. Toutes seront effectuées en dehors du temps de travail et concernent des formations inscrites au catalogue Dif, en particulier les formations à l'anglais et au management.

docendi

50 formations [DIFFABLES]

- Management
- Efficacité professionnelle
- Développement personnel
- Communication
- Commercial
- Finance-Gestion
- Ressources Humaines

Avant-Formation
+
Formation en présentiel
2 jours
14h
+
Après - Formation

Parcours de compétences

Des modules de 2 jours, 14 heures en présentiel, à la carte, pour construire son parcours individualisé de compétences et accomplir son projet professionnel.

Efficience et productivité

Une méthode rigoureuse et progressive qui permet en un temps minimum d'aller à l'essentiel et d'acquérir des compétences pratiques.

Personnalisation

Un Avant-formation pour diagnostiquer ses compétences et se fixer des objectifs de progrès. Un Après-formation pour bénéficier d'un soutien actif et personnalisé.

Motivation et appétence

Une pédagogie dynamique fondée sur l'équipe qui sécurise, implique et donne goût à la formation. Le participant joue un rôle actif et apprend avec plaisir.

Pour nous retrouver

Tél. **01 53 20 44 44**
mail : contact@docendi.fr
www.docendi.fr

Paris • Lille • Lyon • Marseille • Nantes • Toulouse

Accords de branche signés

Dressée pour chaque Opca, cette liste fait état des accords de branches professionnelles et interprofessionnelles conclus à la fin juillet 2005. Aujourd'hui, 126 branches ont déjà signé un accord complet, 16 seulement des accords partiels. À terme, les accords engageront plus de 200 branches professionnelles ou interprofessionnelles.

Afdas

- Espaces de loisirs, d'attractions et culturels - avril 2005.
- Spectacle vivant (entreprises artistiques et culturelles, de spectacles vivants, entrepreneurs de spectacle, artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens) - février 2005.
- Audiovisuel - janvier 2005.
- Exploitation cinématographique et distribution de films - janvier 2005.
- Entreprises de la publicité et assimilées - novembre 2004.
- Production cinématographique, exploitation cinématographique, industrie cinéma, entreprises artistiques et culturelles, entreprises des spectacles vivants, espaces de loisirs, d'attractions et culturels, audio, vidéo, informatique - septembre 2004.

Agefaforia

- Boulangeries-pâtisseries industrielles - avril 2005.
- Production d'eaux embouteillées et de boissons rafraîchissantes sans alcool et bières - janvier 2005.
- Industries alimentaires - janvier 2005.
- Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé - octobre 2004.
- Exploitations frigorifiques - mai 2004.

Agefomat

- Machinisme agricole et des travaux publics (entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, de machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts) - février 2005.

Agefos-PME

- Jardineries graineteries - mars 2005.
- Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers - mars 2005.
- Interprofessionnel Agefos-PME - mars 2005.
- Restauration rapide - décembre 2004.
- Entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, frigorifique et connexes - décembre 2004.
- Immobilier, promotion, construction - septembre 2004.
- Meunerie - septembre 2004.
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager - juin 2004.
- Sport (associatif) - mai 2004.

Anfa

Services de l'automobile - décembre 2004.

Aref BTP (Opca Bâtiment et Opca TP), Fafsab

Entreprises du bâtiment et des travaux publics - janvier 2005.

Auvicom
Télécommunications - janvier 2005.

Distrifaf
Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers - avril 2005.

Fafiec
Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil - mai 2005.

Fafih
Hôtellerie / Restauration - décembre 2004.

Fafsea
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops spiritueux et liqueurs de France - mai 2005.
- Exploitations et entreprises agricoles - février 2005.
- Entreprises équestres - octobre 2004.
- Jardins et espaces verts - juin 2004.
- Agriculture - juin 2004.

Faf Sécurité sociale
Sécurité sociale (personnel des organismes du régime général) - juin 2005.

Faf Propreté
Propreté et services associés - avril 2005.

Faf TT
Travail temporaire - juillet 2004.

Forcemat
- Industries de la céramique - décembre 2004.
- Industries de la fabrication de la chaux - novembre 2004.
- Industries de carrières et matériaux de construction - octobre 2004.

FormaHP
Hospitalisation privée / Maison de retraite - décembre 2004.

Formapap
- Papier, carton - décembre 2004.
- Sérigraphie - novembre 2004.
- Industries de la sérigraphie - novembre 2004.

Forco
- Optique / Lunetterie - mai 2005.
- Habillement - commerce de détail. - avril 2005.
- Horlogerie-bijouterie (commerces de détail) - mars 2005.
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire - janvier 2005.
- Grands magasins et magasins populaires - janvier 2005.
- Professions de la photographie - décembre 2004.
- Entreprises de vente à distance - décembre 2004.
- Bricolage - décembre 2004.
- Commerces de détail non alimentaires - antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie - novembre 2004.
- Entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation / exportation de France métropolitaine - octobre 2004.
- Horlogerie (commerces de gros) - octobre 2004.
- Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison, des employés, et personnel de maîtrise et des cadres - octobre 2004.

Forthac
- Entretien des textiles - décembre 2004.
- Couture parisienne - novembre 2004.
- Industrie de l'habillement - novembre 2004.
- Industrie du cuir et des peaux - novembre 2004.
- Industries de la chaussure - septembre 2004.
- Textile - septembre 2004.

Habitat Formation

- Entreprises sociales pour l'habitat - mai 2005.
- Régies de quartiers - janvier 2005.
- Centres sociaux et socioculturels - janvier 2005.

Intergros

- Négoce et industrie des produits du sol, engrais et produits connexes - avril 2005.
- Import / Export - décembre 2004.
- Commerce de gros - décembre 2004.
- Commerces de gros des tissus, tapis et linge de maison - novembre 2004.
- Expédition et exportation de fruits et légumes - novembre 2004.
- Négoce de matériaux - novembre 2004.

Médiafor

Presse écrite - mars 2005.

Multifaf

- Coiffure - juillet 2004.
- Parfumerie, esthétique - juillet 2004.

Opca2

- Coopération agricole - mars 2005.
- Contrôle laitier - décembre 2004.

Opca Banques

- Banque - juillet 2005.
- Sociétés financières - mars 2005.

Opca C2P

- Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire - janvier 2005.
- Industrie pétrolière - décembre 2004.
- Industries chimiques - novembre 2004.
- Entreprises du médicament - septembre 2004.

Opcad

- Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers - avril 2005.
- Boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale - février 2005.
- Charcuterie de détail - février 2005.
- Poissonnerie - décembre 2004.
- Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants) - novembre 2004.
- Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers - octobre 2004.
- Pâtisserie, boulangerie - septembre 2004.
- Métiers de l'alimentation (boucherie, charcuterie et boucherie hippophagique, charcuterie de détail, pâtisserie, confiserie, chocolaterie, biscuiterie, poissonnerie, commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers) - mai 2004.

Opca EFP

- Enseignement privé sous contrat - mai 2005.
- Enseignement privé hors contrat - mars 2005.

Opca CGM

- Entreprises de logistique de publicité directe - décembre 2004.
- Imprimerie et industries graphiques - octobre 2004.

Opcib

- Bijouterie, joaillerie - février 2005.
- Transport aérien - janvier 2005.
- Déchets (activités de) - janvier 2005.
- Assainissement et maintenance industrielle - janvier 2005.
- Industries et commerces de la récupération - décembre 2004.
- Equipements thermiques et climatisations - novembre 2004.
- Industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël - novembre 2004.
- Entreprises de prévention et de sécurité - juin 2004.

Opciba

- Fabrication de l'ameublement - avril 2005.
- Industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles - décembre 2004.

BULATS

Business Language Testing Service

Tests multilingues de compétence linguistique pour le milieu professionnel en allemand, anglais, espagnol, français

Méthode pratique et fiable pour évaluer les compétences en langues étrangères des employés ou étudiants:

- Evaluation pour la sélection des candidats à l'embauche
- Evaluation linguistique du personnel pour la détermination des besoins de formation en langues
- Mesure de progrès réalisé des employés lors des stages de formation

Quatre types de tests indépendants ou combinés selon vos besoins:

- Test Informatisé
- Test Standard
- Test d'expression écrite
- Test d'expression orale

Avantages

- Flexibilité dans les dates d'application
- Résultats conformes au Cadre Européen Commun de référence pour les langues du Conseil de l'Europe
- Excellent rapport qualité/prix
- Conçu par: University of Cambridge ESOL Examinations, Alliance Française, Goethe Institut Inter Nationes, Universidad de Salamanca

UNIVERSITY of CAMBRIDGE ESOL Examinations

Alliance Française

ALTE

www.bulats.org

Bureau de BULATS
101 Bd Raspail
75006 Paris
Téléphone 01 42 84 90 45
e-mail sroman@alliancefr.org

▸Industries du bois et de l'importation des bois (entreprises de moins de 10 salariés) - décembre 2004.
▸Bois, emballage industriel - décembre 2004.
▸Industries des panneaux à base de bois - novembre 2004.
▸Exploitations forestières et scieries agricoles - juin 2004.

Opcaim
Métallurgie - juillet 2004.

Opcams
▸Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires - décembre 2004.
▸Fabrication de l'ameublement - avril 2005.

Opca PL
▸Cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs - mars 2005.
▸Greffiers et leur personnel des tribunaux de commerce - mars 2005.
▸Cabinets d'avocats (avocats salariés) - mars 2005.
▸Cabinets d'avocats (salariés non avocat) - mars 2005.
▸Cabinets dentaires - février 2005.
▸Architecture (entreprises) - janvier 2005.
▸Commissaires-priseurs sociétés ventes volontaires - janvier 2005.
▸Professions libérales - janvier 2005.
▸Cabinets d'expertises en automobiles - décembre 2004.
▸Greffiers et leur personnel des tribunaux de commerce - décembre 2004.
▸Pharmacies d'officine - novembre 2004.
▸Huissiers et leur personnel - novembre 2004.
▸Avoués et leur personnel - novembre 2004.
▸Vétérinaires (cabinets et cliniques) - novembre 2004.
▸Cabinets médicaux - novembre 2004.
▸Offices de notaires - octobre 2004.

Opcareg
▸Interprofessionnel OPCAREG - mars 2005.
▸Assainissement et maintenance industrielle - janvier 2005.

Opcassur
▸Agents généraux d'assurances - décembre 2004.
▸Courtage d'assurances et/ou réassurances - novembre 2004.
▸Sociétés d'assurances - octobre 2004.

OpcaTP
Assainissement et maintenance industrielle - janvier 2005.

Opca Transports
▸Transports urbains de voyageurs - mars 2005.
▸Agences de voyages et de tourisme - décembre 2004.
▸Transports routiers et activités auxiliaires du transport - novembre 2004.
▸Transport fluvial de marchandises et de personnes - octobre 2004.
▸Manutention portuaire - octobre 2004.
▸Navigation de plaisance - juin 2004.

Plastifaf
Entreprises de plasturgie - novembre 2004.

Unifaf
Sanitaire, social et médico-social à but non lucratif - janvier 2005.

Uniformation
▸Animation socio-culturelle - juin 2005.
▸Aide à domicile - décembre 2004.
▸Mutualité - décembre 2004.
▸Tourisme social et familial - novembre 2004.
▸Sport (associatif) - mai 2004.

L'essentiel du plan de formation

Le plan et ses trois catégories

Si l'ensemble du personnel est concerné par les actions inscrites au plan de formation, l'employeur reste le seul à décider du public concerné par les actions. Tout salarié relevant d'un public concerné par une action de formation inscrite au plan est tenu de se conformer à une éventuelle demande de formation de la part de son employeur. Les actions prévues en dehors du temps de travail sont soumises à un accord préalable (et écrit) du salarié. Les actions peuvent être réalisées par un organisme prestataire agréé ou par l'entreprise elle-même, si elle est en mesure d'en assurer la conception et la mise en œuvre.

Les actions d'adaptation au poste de travail

Elles constituent une obligation pour l'employeur et sont rémunérées comme un temps effectif de travail.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi

La loi reste assez vague sur le cadre de ces dernières. Elles peuvent être effectuées sur le temps de travail ou en dehors si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit. Dans ce cas, l'accord écrit du salarié reste indispensable et la durée de sa formation est limitée à 50 heures par an. Au-delà de ce plafond, les heures effectuées (sans dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail) ne sont pas assimilables à des heures supplémentaires et n'entraînent pas de majoration de salaire.

Les actions liées au développement des compétences

« Qualifiantes », elles s'effectuent uniquement sur le temps de travail, dans la limite de 80 heures. Pour ce type de formation, l'employeur s'engage à tenir compte des connaissances acquises par le salarié lors de sa formation. Le salarié, lui, s'engage à obtenir la qualification. Une allocation de formation est versée à titre d'indemnisation.

Statut du salarié en formation

La formation suivie par un salarié au titre du plan de formation est assimilée à une mission accomplie dans le cadre de son contrat de travail. Le salarié a l'obligation de suivre la formation demandée. Durant celle-ci, il est soumis à un double lien de subordination : à l'égard de son entreprise, naturellement, mais également à l'égard de l'organisme de formation.

Consulations du CE

Les consultations du CE sur le bilan des actions de l'année précédente et sur le plan de formation de l'année suivante sont obligatoires. Elles se déroulent en respectant un calendrier et des remises de documents définis par la loi.

Les actions de formation et leur impact sur la rémunération

Les actions de développement des compétences

▸ Elles sont destinées à apporter des compétences au-delà d'une qualification professionnelle. Une fois réalisées, elles impliquent un changement pour être mises en œuvre.

▸ Elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. L'engagement est réciproque entre l'employeur et le salarié, et il est formalisé par écrit.

▸ La rémunération du salarié en formation est maintenue lorsque sa formation se déroule sur son temps de travail. Lorsqu'elle s'effectue en dehors du temps de travail, elle ouvre des droits au versement d'une allocation de formation.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi

▸ Elles visent à apporter des compétences qui ne sont pas immédiatement utilisables, mais qui anticipent une évolution prévue de la fonction.

▸ Les heures de formation sont assimilées à un temps de travail effectif. Le nombre d'heures peut dépasser la durée de travail sans pour autant s'imputer sur le contingent d'heures supplémentaires (dans la limite de 50 heures par an et par salarié), si un accord d'entreprise le prévoit ou avec l'accord du salarié.

▸ La rémunération est maintenue, sans majoration pour les heures dépassant la durée légale conventionnelle.

Les actions d'adaptation au poste de travail

▸ Elles apportent au salarié des compétences directement utilisables dans sa fonction.

▸ Les heures de formation sont assimilées à un temps de travail effectif.
La rémunération est maintenue.

Imputable ou pas imputable ?

Une action de formation est dite imputable lorsqu'elle est déductible de la participation obligatoire ou si un Opca la prend financièrement en charge.
Selon le code du travail (art. L. 900-2), les actions imputables concernent la préformation et la préparation à la vie professionnelle ; l'adaptation et de développement des compétences ; la promotion, prévention ou conversion ; l'entretien ou le perfectionnement des connaissances ; la réalisation d'un bilan de compétences ; la VAE ou encore la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française. Depuis la réforme, les actions liées à l'adaptation au poste de travail y figurent aussi.
Effectuées en interne ou dans un organisme agréé, l'action doit stipuler l'objectif pédagogique et les compétences du formateur ; le programme et les moyens pédagogiques prévus ; le contrôle d'assiduité et l'évaluation. Les Opca demandent également la remise d'une attestation nominative de fin de stage.

Attention
Les actions d'adaptation technique à un matériel, une machine ou un système de production ne sont pas imputables.

Chambre de commerce et d'industrie de Versailles Val d'Oise / Yvelines
Direction de la formation continue aux entreprises

LA FORMATION, *facteur de réussite de votre entreprise...*

En interentreprises ou sur mesure,
dans vos locaux ou dans nos centres de formation :
Montigny-le-Bx, Poissy, Cergy-Pontoise, Roissy PN2,...

Nos formations catalogue remplissent les conditions du DIF.

Développement personnel

Management, ressources humaines

Sécurité, prévention des risques

Comptabilité, gestion

Vente, commercial

Informatique

Langues et cultures

Reprise d'entreprise

CCI
Chambre de commerce et d'industrie
Versailles Val-d'Oise / Yvelines

N°Azur 0 810 078 095
Prix appel local

Internet : **www.dfce.versailles.cci.fr**
E-mail : **fpcinfo@versailles.cci.fr**

Les informations à communiquer au CE

Trois semaines avant la première réunion (c. trav. art. D 932-1)

Note sur les orientations de la formation.
Résultat des négociations de branches ou d'un accord professionnel.
Déclarations 2483 et 2068 de l'année précédente.
Informations sur la formation du bilan social.
Conclusions éventuelles des services de contrôles.
Bilan des actions de formation inscrites au plan :
- liste des actions de formation, des bilans de compétences et de la VAE ;
- liste des organismes de formation et des organismes de bilan de compétences ou de VAE ;
- conditions d'organisation des actions de formation ;
- conditions financières ;
- effectifs concernés.

Bilan de la mise en œuvre du Dif et des contrats et périodes de professionnalisation.
Informations sur les différents congés de formation.

Trois semaines avant la seconde réunion (c. trav. art. D 932-2)

Projet de plan de formation de l'année à venir :
- organismes de formation pressentis (formations, bilans de compétences et VAE) ;
- conditions d'organisation des actions de formation ;
- conditions financières ;
- effectifs concernés par catégories socioprofessionnelles et par sexe.

Note sur les demandes de congés de formation.
Note sur les conditions de mise en œuvre du Dif et des contrats et périodes de professionnalisation.

Une aide de l'Etat pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à remplacer leurs salariés en formation

Pour favoriser le départ en formation des salariés des PME de moins de 50 salariés, l'Etat accorde une aide au remplacement d'un ou plusieurs salariés en formation. Le calcul de l'aide s'effectue sur la base d'un Smic pour la personne recrutée dans le but de remplacer le salarié absent. Cette aide peut également être mise à la disposition de l'employeur par le biais d'une entreprise de travail temporaire ou encore chez un groupement d'employeurs. Les modalités d'application de l'aide au remplacement d'un salarié en formation ont été fixées par le décret 2004-1094 du 15 octobre 2004. L'aide doit se convenir par une convention bipartite préalable, signée entre l'employeur et l'Etat. Elle est accordée sur la base d'un forfait horaire correspondant à 50 % du taux horaire du salaire minimum de croissance.

L'aide au remplacement ne concerne que les formations effectuées sur le temps de travail et dispensées par un organisme de formation indépendant de l'entreprise.

iae TOURS

UNIVERSITÉ FRANÇOIS-RABELAIS

DÉVELOPPER VOS COMPÉTENCES DYNAMISER VOTRE CARRIÈRE

- Une Grande École de Management au cœur de l'Université
- Les savoirs de l'Université au service du Management

A côté de ses formations initiales, l'IAE de Tours offre une filière complète de formations diplômantes en gestion et management

Master Administration des Entreprises "double compétence"
Diplôme d'Etat Bac+5 de double compétence
réservé aux non gestionnaires
se préparant sur 1 an.

Master Management et Création des PME "Spécial cadres"*
Diplôme d'Etat Bac+5 de multi compétences
en gestion des entreprises
se préparant sur 1 an.

Master Management de la Qualité*
Diplôme d'Etat Bac+5 de double compétence
se préparant sur 1 an.

Master Management des Ressources Humaines et Stratégie de l'Entreprise*
Diplôme d'Etat Bac+5 de haute spécialisation
réservé aux cadres de la fonction
se préparant sur 18 mois.

Capacité en Gestion des Entreprises*
Diplôme d'Université généraliste en gestion
se préparant sur 1 an.

* Organisation de la formation adaptée aux salariés en activité

Institut d'Administration des Entreprises

Faculté de Droit, d'Économie et des Sciences Sociales

Quartier des Deux Lions
50, Avenue Jean Portalis
B.P. 0607
37206 Tours Cedex 03
02 47 36 10 10
02 47 36 10 12
Fax 02 47 36 10 11
iae@univ-tours.fr

www.iae.univ-tours.fr

Etes-vous prêt pour le Dif ?

Faites le point en répondant par oui ou par non aux affirmations suivantes.

Le budget formation, direct et induit (coûts liés aux absences, aux frais de déplacement...), est provisionné pour l'année à venir.
❑ oui
❑ non

Le budget de formation légalement imposé est utilisé.
❑ oui
❑ non

Tous les salariés bénéficient d'un entretien annuel avec leur N+1.
❑ oui
❑ non

Les référentiels de compétences adaptés aux emplois sont formalisés et accessibles aux salariés.
❑ oui
❑ non

Un dispositif de recueil des besoins de formation est à la disposition de chaque salarié.
❑ oui
❑ non

Il existe un dispositif d'actualisation des offres des prestataires de formation.
❑ oui
❑ non

Chaque formation effectuée est reformulée en termes d'objectifs à atteindre et d'acquisition de compétences.
❑ oui
❑ non

A l'issue des formations suivies, une évaluation à froid est effectuée pour vérifier la mise en pratique des compétences acquises.
❑ oui
❑ non

le saviez-vous ?

Mon coach est un mentor

⁘ Sur une recommandation du 27 juillet 2005, la Commission générale de terminologie et de néologie préconise l'abandon du terme « coach ». Ce mot anglo-américain provient pourtant du mot français « coche », celui qui conduit. D'abord utilisé dans le monde du sport, il s'est progressivement étendu au monde de l'entreprise et de la formation.

Cet incontournable du développement personnel décrit aujourd'hui une profession en pleine expansion. Il donne même lieu à un diplôme ! Au Canada, le « coaching » correspond à une assistance ou un accompagnement professionnels. Au Québec, accompagner a remplacé coacher et le coaching est devenu l'accompagnement individuel.

Les termes équivalents français sont aujourd'hui officiellement recommandés : il est ainsi conseillé d'utiliser « entraîneur » dans le domaine du sport (JO du 22 septembre 2000) et, à présent, « mentor » pour le monde de l'entreprise et de la formation (JO du 26 mars 2004).

FORMATION CONTINUE

Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le Centre de Formation Continue de l'Université de Provence propose des Modules de 20 Heures dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) :

« Aménagement du Territoire, Développement, Urbanisme »

Public visé : Professionnels pouvant être amenés à utiliser les outils de gestion de l'information spatialisée : chargé de mission sur des projets d'aménagement, gestionnaires de base de données (cadastre, réseaux, environnement….). Les pré-requis dépendent de la formation visée.

Objectif : Acquérir les compétences pratiques nécessaires à l'utilisation des systèmes d'information spatialisée.

Modules proposés :

- **M1 : Initiation à la cartographie.** Réaliser des cartes géographiques à l'aide des logiciels Illustrator et MapInfo.
- **M2 : Initiation au SIG, utilisation du logiciel MapInfo.** Concevoir, exploiter un Système d'Information Géographique.
- **M3 : Initiation au SIG, utilisation du logiciel ArcGIS (niveau 1).** Acquérir les compétences avec le logiciel ArcGIS.
- **M4 : Perfectionnement au SIG, utilisation du logiciel ArcGIS (niveau 2).** Utilisation du logiciel ArcGIS et de ses extensions Spatial Analyst, Geostatistical Analyst et 3D Analyst.
- **M5 : Télédétection satellitale.** Traitement d'image et télédétection.
- **M6 : Géodésie, positionnement et Génération de Modèles Numériques d'Altitude.**

« Informatique »

Public visé : Passionné d'informatique ou utilisateur, vous souhaitez apprendre à programmer. Informaticien ou web designer vous souhaitez évoluer vers la programmation.

Objectifs : Acquérir les bases nécessaires en programmation à l'aide du langage C afin de pouvoir aborder ultérieurement des thèmes d'actualité qui nécessitent des connaissances en programmation comme JavaScript. Réaliser des sites Web.

Modules proposés :

- **M1 : Initiation à l'algorithmique et à la programmation.** Apprentissage de l'écriture. Apprentissage de la syntaxe du langage C.
- **M2 : Programmation Internet avec PHP et MySQL.** Client/serveur : notions, architecture 2 tiers et 3 tiers ; HTML ; PHP : syntaxe, communication, cookies, sessions ; MySQL et SQL.
- **M3 : Programmation Internet avec JavaScript et DHTML.** HTML ; Feuilles de style; JavaScript : syntaxe, norme ECMA-262 ; Evénements ; DOM.

UNIVERSITÉ DE PROVENCE Aix-Marseille I

Université de Provence
Centre de Formation Continue
3, place V. Hugo -13331 MARSEILLE Cedex 3

Tél. : 04 91 10 64 38
Courriel : bereri@up.univ-mrs.fr
Site web : www.up.univ-mrs.fr/wfcup

Exemple de formulaire d'entretien individuel

Date .....
Date du précédent entretien .....
Nom ..... Prénom .....
Langue étrangère (1) ..... Niveau .....
Langue étrangère (2) ..... Niveau .....
Ancienneté dans le poste .....
Emploi ..... Métier .....
Intitulé du poste .....

Synthèse des réalisations

.....
.....
.....

Appréciation globale par rapport aux objectifs fixés

Les réalisations sont...

.....
Excellentes .....
Très satisfaisantes .....
Satisfaisantes .....
Moyennement satisfaisantes .....
Insuffisantes .....

Évolution envisagée, en accord entre le collaborateur et sa hiérarchie

(changement dans l'organisation du travail, orientation professionnelle, mobilité...)

.....
.....
Échéance prévue .....

Commentaire du N+1

.....
Signature

Commentaires de la hiérarchie (N+2)

.....
Signature

Commentaires du collaborateur

.....
Signature

École Nationale Supérieure des Télécommunications de Bretagne

Formation continue

2006

CONTACT

www.fc-enst-bretagne.fr
02 99 12 70 58

Bilan des réalisations

Réalisation des objectifs, bilan des résultats

Les objectifs et actions d'amélioration convenus lors du précédent entretien ont-ils été réalisés ?

Si non, pour quelles raisons ?

Peut-on envisager des améliorations pour y remédier ?

Réalisation des objectifs prioritaires

Rappel des autres objectifs fixés et appréciation des résultats

Définition des objectifs et plan d'action pour l'année à venir

Décrire l'objectif en termes de résultat à atteindre, de prestation ou de service à fournir. Préciser les délais, les moyens et les indicateurs qui permettront de mesurer ces résultats.

Description de l'objectif 1

Moyens et délais

Indicateurs

Description de l'objectif 2

Moyens et délais

Indicateurs

Description de l'objectif 3

Moyens et délais

Indicateurs

Compétences à acquérir et comportements à développer

Ces objectifs de développement personnel sont un moyen d'atteindre plus facilement les objectifs fixés.

Identification des besoins de formation

Formations suivies depuis l'entretien précédent

Libellés et dates	Préciser ce qu'elles ont modifié dans votre travail et les améliorations constatées
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Compétences à acquérir	Formation	Priorités	Période souhaitée
▸ Au poste actuel			
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
▸ En vue d'une évolution			
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

Nom et signature du N+1

.....

Nom et signature du collaborateur

.....

Date

.....

Pour bien comprendre
et mieux accompagner
la réforme de la formation !

30e anniversaire

Tout le nouveau droit de la formation en @ccès sur internet

> Formation hors temps de travail
> Droit individuel à la formation (DIF)
> Contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation
> VAE
> Décentralisation
> Apprentissage
> FOAD

- 10 %

L'outil indispensable aux professionnels de la formation

183,60 € HT au lieu de ~~204 € HT~~

Les fiches pratiques de la formation continue

Internet + Recueil

60810

M., Mme, Mlle .....

Tél. ..... E-mail

Service.....

Entreprise/Organisme .....

NAF : /__/__/__/__/ SIRET : /__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/

Adresse .....

Ville ..... Code Postal : /__/__/__/__/__/

- Tarif France métropolitaine : 183,60 € HT 213,11 € TTC
(TVA 5,5 % : 2,52 €, TVA 19,6 % : 26,99 €) X ..... abonnements
- Tarif Dom, Tom et Etranger : 306 € HT (exonéré) X ..... abonnements

4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La-Plaine Cedex,
tél. 01 55 93 91 91, télécopie : 01 55 93 17 28, site internet : **www.centre-inffo.fr**

Offre non valable pour les abonnements en cours. Validité jusqu'au 31.12.05

Faites entrer le DIF dans la réalité !

TBWA\CORPORATE © IMAGE SOURCE

Entreprises et salariés, le CNOF vous accompagne avec :

Plus de 500 programmes d'initiation ou de perfectionnement dans tous les domaines pour développer dès 2006 de nouvelles compétences

26 parcours certifiants (CP FFP) pour accéder à de nouvelles fonctions en capitalisant le DIF dans la durée

N° Spécial DIF : 01 47 67 13 04

Un spécialiste du DIF en ligne à votre disposition

dif@cnof-sa.com

CNOF

Formation & Conseil